

MUNKAEŔŐIACI TŰKÖR
2004

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR

Az évkönyvsorozat szerkesztőbizottsága

FAZEKAS KÁROLY • igazgatóhelyettes, MTA Közgazdaságtudományi Intézet – FREY MÁRIA • tudományos tanácsadó, Foglalkoztatási Hivatal – KÖLLŐ JÁNOS • tudományos főmunkatárs, MTA Közgazdaságtudományi Intézet – LAKATOS JUDIT • főosztályvezető, Központi Statisztikai Hivatal – LAKY TERÉZ • tudományos tanácsadó, Foglalkoztatási Hivatal, Kutatási Főosztály – LÁZÁR GYÖRGY • főosztályvezető, Foglalkoztatási Hivatal – NAGY GYULA • egyetemi docens, Budapesti Corvinus Egyetem

Sorozatszerkesztő

FAZEKAS KÁROLY

MUNKAERŐPIACI TÜKÖR

2004

SZERKESZTETTE
FAZEKAS KÁROLY ÉS VARGA JÚLIA

MTA Közgazdaságtudományi Intézet
Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
BUDAPEST, 2004

A kiadó címe:
MTA Közgazdaságtudományi Intézet
1112 Budapest, Budaörsi út 45.
A kiadvány megrendelhető:
Nyíri Józsefnétől, a kiadó címén
e-mail: nyiri@econ.core.hu
telefon: (06-1) 309-2651
telefax: (06-1) 309-2650

Copyright © MTA Közgazdaságtudományi Intézet,
Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2004

ISSN 1586-460X

Felelős kiadó: Koltay Jenő
Olvasószerkesztő: Patkós Anna
Nyomdai előkészítés: socio-typo
Typográfia: Garamond, Franklin Gothic
Nyomdai munkák: Oliton Kft.

TARTALOM

Előszó	9
A munkaerőpiac Magyarországon 2003-ban (<i>Laky Teréz</i>)	15
Bevezetés	17
1. A munkaerőpiac néhány jellemzője	18
2. A foglalkoztatottság	20
3. A munkanélküliség	29
4. A gazdaságilag inaktívak	36
Közelkép: Oktatás és munkaerőpiac	39
Bevezetés	41
1. Iskolázottság és munkaerőpiaci sikeresség	43
1.1. Iskolázottság és keresetek (<i>Kézdi Gábor</i>)	43
1.2. Iskolázottság és foglalkoztatottság (<i>Kertesi Gábor – Varga Júlia</i>)	49
1.3. A felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja, 1994–2002 (<i>Galasi Péter</i>)	56
2. Oktatási expanzió	64
2.1. Alapvető tények az oktatási expanzióról (<i>Lannert Judit</i>)	64
2.2. Alap- és kiegészítő képzésben való részvétel iskolázottság szerint (<i>Varga Júlia</i>)	69
2.3. Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon (<i>Galasi Péter</i>)	72
2.4. A költségterítéssel képzés hatása a felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci helyzetére (<i>Galasi Péter</i>)	80
3. A munkaerőpiaci várakozások hatása a továbbtanulási döntésekre	85
3.1. Az oktatás munkaerőpiaci hozamának szerepe a középfokú továbbtanulási döntésekben (<i>Hermann Zoltán</i>)	85
3.2. A munkaerőpiaci ismeretek és várakozások hatása a felsőfokú továbbtanulási döntésekre (<i>Varga Júlia</i>)	92

4. Átmenet az oktatásból a munkaerőpiacra	100
4.1. A pályakezdekők elhelyezkedési esélyeinek és foglalkozási szerkezetének átalakulása (<i>Róbert Péter</i>)	100
4.2. A középfokú végzettségű fiatalok munkavállalása, továbbtanulása (<i>Liskó Ilona</i>)	105
4.3. A felsőfokú végzettségű pályakezdekők munkaerőpiaci sikeressége (<i>Galasi Péter</i>)	110
4.4. Felsőfokú végzettségű pályakezdekők munkaerőpiaci képzése (<i>Galasi Péter</i>)	119
5. Iskolázottság és migráció	126
5.1. Mobilitás és iskolázottság Magyarországon a 2000-es évek elején (<i>Cseres-Gergely Zsombor</i>)	126
5.2. Az iskolázottság hatása a külföldi munkavállalási döntésekre (<i>Hárs Ágnes</i>)	131
6. Függelék	137
7. Hivatkozások	140
Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája (<i>Frey Mária</i>)	145
1. Az előzményekről	147
2. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia kialakulása	149
3. Az új foglalkoztatási stratégia közgazdasági értelmezése	151
4. Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájának fő célkitűzései	153
5. Az első öt év eredményei	155
6. Az európai foglalkoztatási stratégia hatásvizsgálatának főbb megállapításai	157
6.1. Strukturális változások az EU munkaerőpiacán	157
6.2. A nemzeti foglalkoztatáspolitikai közeledése a közös célokhoz és irányvonalakhoz	158
6.3. Tanulságok	161
7. A foglalkoztatási irányvonalak új generációja	162
8. A Wim Kok-jelentés	164
8.1. Gazdasági kihívások a kibővített Európai Unióban	164
8.2. A kihívásokra adott válaszok	168
8.2. Ajánlások a tagállamoknak	168
1. melléklet: Az Európai Unió 1999. évi foglalkoztatási irányvonalai	173
2. melléklet: Foglalkoztatási irányvonalak, 2003–2006	177
3. melléklet: Munkahely, munkahely, munkahely! Több munkahelyet Európában! A Wim Kok-jelentés	185
A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai (<i>Frey Mária</i>)	195
Bevezetés	197
1. Új munkahelyek létrehozásának és a meglévők fennmaradásának támogatása	198

2. Atipikus foglalkoztatási formák terjedésének ösztönzése	199
2.1. Távmunka	200
2.2. Szezonális munkavégzés	201
2.3. Munkaerő-kölcsönzés	202
3. Egységes munkaügyi nyilvántartás	203
4. Intézkedések a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci esélyeinek javítására	205
5. Szakképzés, felnőttképzés	208
5.1. Változások a felnőttképzés támogatásában	209
5.2. A felnőttképzés foglalkoztatás-központú stratégiai programja	210
5.3. Változások a szakképzés támogatásában	210
6. Az EU-tagsággal járó fejlesztési lehetőségek és intézményi változások	211
6.1. Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program	211
6.2. EQUAL közösségi kezdeményezési program	214
6.3. EU-konform jogszabály-módosítások	215
Statisztikai adatok (<i>Statistical Data with English Subtitles</i>)	217
1. Alapvető gazdasági mutatók (<i>Basic economic indicators</i>)	219
2. Népeség (<i>Population</i>)	221
3. Munkaerőpiaci részvétel (<i>Labour market participation</i>)	224
4. Foglalkoztatás (<i>Employment</i>)	231
5. Munkanélküliség (<i>Unemployment</i>)	242
6. Inaktivitás (<i>Inactive population</i>)	260
7. Bérek (<i>Wages</i>)	262
8. Oktatás (<i>Education</i>)	278
9. Munkaerő-keresleti jelzőszámok (<i>Labour demand indicators</i>)	298
10. Regionális különbségek (<i>Regional inequalities</i>)	304
11. Migráció és ingázás (<i>Migration and commuting</i>)	318
12. Ipari kapcsolatok (<i>Industrial relations</i>)	318
13. Nemzetközi adatok (<i>International comparison</i>)	319
14. A fontosabb adatok forrásai (<i>Description of the main data sources</i>)	323
Munkaerőpiaci kutatások. Válogatott bibliográfia	331
Függelék. Táblázatok és ábrák jegyzéke	351

A kötet szerzői

CSERES-GERGELY ZSOMBOR • MTA Közgazdaságtudományi Intézet

FREY MÁRIA • Foglalkoztatási Hivatal

GALASI PÉTER • Budapesti Corvinus Egyetem

HÁRS ÁGNES • KOPINT-DATORG

HERMANN ZOLTÁN • MTA Közgazdaságtudományi Intézet

HOFFER ÁGNES • Budapesti Corvinus Egyetem

FAZEKAS KÁROLY • MTA Közgazdaságtudományi Intézet

KERTESI GÁBOR • MTA Közgazdaságtudományi Intézet

KÉZDI GÁBOR • MTA Közgazdaságtudományi Intézet

KÖLLŐ JÁNOS • MTA Közgazdaságtudományi Intézet

LAKATOS JUDIT • Központi Statisztikai Hivatal

LANNERT JUDIT • Országos Közoktatási Intézet

LÁZÁR GYÖRGY • Foglalkoztatási Hivatal

LAKY TERÉZ • Foglalkoztatási Hivatal

LISKÓ ILONA • Felsőoktatási Kutatóintézet

RÓBERT PÉTER • TÁRKI

SÁNDOR ZSUZSA • MTA Közgazdaságtudományi Intézet

VARGA JÚLIA • Budapesti Corvinus Egyetem

ELŐSZÓ

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány támogatásával 2000-ben indítottuk el a Munkaerőpiaci tükör című évkönyvsorozatot. Arra törekedtünk, hogy a foglalkoztatási szolgálat szervezeteiben, a közigazgatásban, az önkormányzatokban, a civil szervezetekben, oktatási intézményekben és kutatóintézetekben, valamint a sajtóban dolgozók jól hasznosítható információkat kapjanak a magyarországi munkaerőpiaci folyamatokról, a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi és intézményi környezetéről, a munkaerőpiaci kutatások friss eredményeiből. Az idén is olyan kiadvány összeállítására törekedtünk, amely a rendelkezésünkre álló statisztikák, elméleti kutatások és empirikus elemzések alapján közérthető formában, jól áttekinthető szerkezetben mutatja be a magyarországi folyamatok jellemzőit, belső összefüggéseit.

A kiadvány hat fő részből áll.

1. Áttekintő tanulmány a magyarországi munkaerőpiac állapotáról 2003-ban

A tanulmány bevezetője megállapítja, hogy bár a világgazdaság működését visszafogó recesszió idején, a 2000-es évtized elején az Európai Unió megpróbálta tartani az éves nemzeti cselekvési terveken alapuló foglalkoztatásnövelési programját, 2002–2003-ban ismét nőtt az 1990-es évek végén csökkenő munkanélküliség. Ennek ellenére a Bizottság – abban a reményben, hogy a kormányok gyors és határozott intézkedésekkel megteremtik a foglalkoztatásbővülés feltételeit – nem módosította az EU foglalkoztatási céljait. Magyarország, amely a csatlakozó országok között a foglalkoztatási szint szempontjából a leggyengébbek közé tartozik, 2003-ban nem tudta érdemben javítani munkaerőpiaci mutatóit.

Az első fejezet összefoglalja a munkaerőpiac legfontosabb jellemzőit. Megállapítja, hogy az adatok szerint nem történt elmozdulás a foglalkoztatottság – nemzetközi összehasonlításban is – igen alacsony szintjéről, és tovább nö-

vekedtek helyi munkaerőpiacok közötti regionális különbségek. A második, a harmadik és a negyedik fejezet bemutatja a legfontosabb életkori csoportok munkaerőpiaci helyzetét, a foglalkoztatottak, a munkanélküliek, valamint a gazdaságilag nem aktívak jellemzőit.

Az adatok azt mutatják, hogy 2003-ban ugyan kimutatható szerény növekedés a foglalkoztatottak számában, ez azonban jórészt a női nyugdíjkorhatár növekedésének tudható be. A foglalkoztatásban folytatódott a termelőszektorok (mezőgazdaság, ipar) arányának csökkenése és a szolgáltatásban dolgozók arányának növekedése. Az iparon belül tovább csökkent a feldolgozóipar, ezen belül is elsősorban a textil- és ruházati ipar, valamint az élelmiszeripar létszáma, amelyet csak részben ellensúlyozott az építőipari létszám növekedése.

2003-ban megtört a munkanélküliség évek óta folyamatos csökkenésének trendje, és bár csak kismértékben is, de emelkedett – mind az ILO-definíció, mind a munkanélküli-nyilvántartás szerint – a munkanélkülinek minősülők létszáma. A regisztrált munkanélküliség területi, kistérségi különbségei 2003-ban sem csökkentek. A magas és alacsony munkanélküliséggel jellemezhető térségek földrajzi elhelyezkedésében erős polarizáció érvényesül. A tanulmány elemzi a munkanélküliek számára nyújtott aktív és passzív munkaerőpiaci eszközök működének jellemzőit, és bemutatja a munkaügyi szervezet modernizálásában elért eredményeket.

A bevezető tanulmány utolsó fejezete a gazdaságilag inaktívak jellemzőivel foglalkozik. Részletesen elemzi a továbbtanuló fiatalok, a gyermekgondozási támogatásokat igénybe vevők, a nyugdíjasok, az eltartottak számának és összetételének alakulását. A befejező rész utal arra a tényre, hogy Magyarországnak 2004. október elejére el kellett készítenie a foglalkoztatáspolitikai nemzeti akciótervét. Ebben – összhangban az EU ajánlásaival – ki kellett jelölnie a foglalkoztatás növelésére vonatkozó legfontosabb célokat és prioritásokat, be kellett mutatnia a célok elérése érdekében meghozott és a jövőben bevezetendő intézkedéseket.

2. Közelkép

Az évkönyvsorozat Közelkép című fejezeteinek célja egy-egy, a munkaerőpiac működéséhez kapcsolódó kérdéskör magyarországi összefüggéseinek mélyebb, részletesebb elemzése. A fejezet megírására felkért szerzők feladata, hogy tömör, közérthető formában összefoglalják az adott téma elméleti hátterét, a nemzetközi szakirodalom és a hazai empirikus kutatások legfontosabb megállapításait. Az idei kötet Közelkép című fejezete a munkaerőpiac és az oktatás összefüggéseit elemzi. Az átmenet kezdetén általánosan elterjedt vélekedés volt, hogy Magyarország emberi tőkében gazdagon látott neki az átalakulásnak. A rendszerváltozást követően azt tapasztalhattuk, hogy jelentősen megváltozott a különböző végzettségek munka-

erőpiaci értéke. Ennek nyomán nagyarányú oktatási expanzió ment végbe a középfokú oktatásban és felsőoktatásban. Nemcsak az állami felsőoktatásban tanulók aránya emelkedett, hanem újabb szereplők – alapítványi és egyházi intézmények – is bekapcsolódtak az oktatási tevékenységbe, növelve az oktatási kínálatot. Az 1990-es évek közepétől kezdődően az oktatási rendszer már nagyobb létszámban és arányban bocsátott ki magasabb végzettségűeket, ami túlképzési aggodalmakat vetett fel.

A fejezet ennek az átalakulásnak különböző oldalát elemzi a rendelkezésre álló empirikus vizsgálatok eredményei alapján. Az összeállítás első fejezete az oktatás és a keresetekben és foglalkoztatásban mért munkaerőpiaci sikeresség kapcsolatának alakulását elemzi. Itt kerül sor annak vizsgálatára is, hogy nemzetközi összehasonlításban mekkora Magyarország felhalmozott emberitőke-állománya. A második fejezet az oktatási expanzió mértékét mutatja be, valamint ennek következményeit. Arra a kérdésre keres választ, hogy láthatók-e a túlképzés jelei, valamint valóban minőségromláshoz vezetett-e az alapítványi és magánintézményekben tanulók arányának növekedése. Az oktatási expanzió nyomán az a kérdés is felmerült, hogy az egyéneket iskolázási döntéseik meghozatalakor mennyiben befolyásolja iskolázásuk várható munkaerőpiaci hozama. Az összeállítás harmadik fejezete az iskolai pályafutás két kitüntetett pontján vizsgálja e hozamok továbbtanulási döntésekre gyakorolt hatását: a középiskola megválasztáskor, illetve a felsőfokú továbbtanulási döntés meghozatalakor. Mivel az elmúlt évtizedben jelentős változások történtek az oktatásból a munkaerőpiacra történő átmenet hosszában és formájában, összeállításunk külön fejezetben foglalkozik e kérdéskörrel. A negyedik fejezet a pályakezdő foglalkozások átalakulását, a középfokú és felsőfokú pályakezdők munkaerőpiaci sikerességének változását mutatja be. Végül az utolsó fejezet az iskolázottság és migráció kérdéseit elemzi. Ez a kérdéskör az európai uniós csatlakozás nyomán egyre fontosabb szerepet játszik. Az összeállításunkban közölt elemzések elsősorban arra hívják fel a figyelmet, hogy jelenleg milyen adatgyűjtési hiányosságok akadályozzák e kérdés alapos vizsgálatát.

3. Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája

A tanulmány bemutatja a Luxembourgban meghirdetett Európai Foglalkoztatási Stratégia előzményeit és elemzi a stratégia kialakulásának folyamatát. Bemutatja, hogy az amszterdami szerződés foglalkoztatási fejezetének előírásait, azokat az eszközöket, amelyek alkalmazásával a Közösség ösztönözni képes a tagállamok közötti együttműködést. A tanulmány részletesen elemzi az Európa Tanács lisszaboni csúcsertekezlete által elfogadott foglalkoztatási stratégia négy alappillért: a foglalkoztathatóság javítását, a vállalkozásbarát környezet megteremtését, a vállalkozások és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének a fejlesztését, a nők és férfiak esélyegyen-

lőségének megteremtését. A tanulmány bemutatja a foglalkoztatási stratégia megvalósításának eddigi folyamatát, az eddig elvégzett hatásvizsgálatok legfontosabb megállapításait és a 2003-ban elfogadott új átfogó célokat és irányvonalakat.

2000 óta az Európai Unió tagállamai mindinkább lemaradóban vannak lisszaboni foglalkoztatási célkitűzésektől. A tanulmány részletesen bemutatja az okokat feltáró Wim Kok-jelentés megállapításait és a tagállamok számára megfogalmazott ajánlásait. A tanulmány függeléke tartalmazza az Európai Unió 1999. évi foglalkoztatási irányvonalait, a 2003-ban elfogadott új tanácsi határozatot a tagállamok foglalkoztatási irányvonalairól, valamint a Wim Kok-jelentés kivonatos fordítását.

4. A munkaerő-piaci jogi intézményi rendszer változásai

A Munkaerőpiaci tükrő korábbi köteteiben részletes áttekintést adtunk a foglalkoztatáspolitikai jogszabályi és intézményi háttérének kialakulásáról és fejlődéséről az 1990 és 2002 közötti időszakban. Bemutattuk a változások legfontosabb okait és következményeit. Ennek keretében részletesen elemeztük a munkaerőpiaci politika finanszírozási rendszerében lezajlott változtatásokat, a munkaerőpiaci érdekegyeztetés alakulását, a munkaügy kormányzati irányításában, az állami foglalkoztatási szolgálat felépítésében és működésében bekövetkezett fordulatokat.

Az idei kötet az elmúlt évben bekövetkezett átalakulás okait és következményeit elemzi. Az első fejezet bemutatja az új munkahelyek létrehozásának és fennmaradásának támogatása érdekében hozott intézkedéseket. A második fejezet az atipikus foglalkoztatási formák elterjedését ösztönző intézkedéseket, a harmadik fejezet pedig az egységes munkaügyi nyilvántartási rendszer jellemzőit és eddigi tapasztalatait mutatja be. A negyedik fejezet a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci esélyegyenlőségének javítása érdekében hozott intézkedésekkel foglalkozik. Az ötödik fejezet összefoglalja a szakképzés és felnőttképzés területén nyújtott támogatásokat érintő változásokat. A tanulmány utolsó fejezete az EU-tagsággal járó új fejlesztési lehetőségeket és a munkaerőpiaci intézményeket érintő változásokat mutatja be.

5. Statisztikai blokk

A statisztikai blokk részletes információt ad a rendszerváltozás óta eltelt időszak alapvető gazdasági folyamatairól a népesség, a munkaerő-piaci részvétel, a foglalkoztatás, a munkanélküliség, az inaktivitás, a bérek, az oktatás, a munkaerő-kereslet, a regionális különbségek, a migráció, az ipari kapcsolatokra vonatkozó adatokról és néhány munkaerő-piaci mutató nemzetközi összehasonlításáról. Figyelembe véve, hogy az idei kötet Közelkép című fe-

jezete az oktatás és a munkaerőpiac összefüggéseivel foglalkozik, a statisztikai rész oktatási és a regionális táblázatait kiegészítettük az oktatásra és az iskolai végzettség alakulására vonatkozó táblázatokkal. A táblázatokban közölt információk áttekintését, értékelését megkönnyítésére a legfontosabb összefüggéseket grafikonok és térképek segítségével is ábrázoljuk. A fejezet végén röviden ismertetjük a legfontosabb adatforrásokat.

6. Bibliográfia

A Munkaerőpiaci tükrő első, 2000. évi kötetében válogatásokat készítettünk a magyarországi folyóiratok és kiadványsorozatok 1992 és 1999 között megjelent munkaerőpiaci tárgyú cikkeiből. A második kötetben válogatást adtunk közre 1) az 1985 és 2001 között megjelent könyvekből, 2) az 1999 szeptembere és 2001 szeptembere között megjelent hazai folyóiratcikkekből, 3) az 1990 és 2001 között megjelent külföldi folyóiratcikkekből. A harmadik kötetben kiegészítettük a korábbi válogatásokat a 2001 októbertől és 2002 októbertől megjelent publikációkkal, az 1992 és 2002 között külföldön megjelent és a magyarországi munkaerőpiacra foglalkozó könyvekkel és könyvrészletekkel, valamint tovább bővítettük a publikációk körét, válogatva azokból az 1990-es években megjelent műhelytanulmányokból, amelyeket magyarországi és külföldi kutatóintézetek, intézmények tettek közzé sorozataikban. A Munkaerőpiaci tükrő 2003. évi kötetében a 2002-ben és 2003-ban megjelent friss publikációkkal egészítettük ki a korábbi válogatásokat. Jelen – immár ötödik – kötetünkben a korábbi évekkel azonos műfaji bontásban adjuk közre a témába vágó legújabb szakirodalmat.

* * *

A szerkesztőbizottság tagjai megköszönik az MTA Közgazdaságtudományi Intézet, a Központi Statisztikai Hivatal, a Budapesti Corvinus Egyetem emberi erőforrás tanszékének, a Foglalkoztatási Hivatal, a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium munkatársainak a kötet szerkesztésében, a részanyagok elkészítésében végzett munkáját. Köszönetet mondunk a Munkaerőpiaci Alap irányító testületének, az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány kuratóriumának az előző kötetekhez fűzött észrevételeikért, javaslataikért és nem utolsósorban a kiadvány anyagi támogatásáért.

**A MUNKAERŐPIAC
MAGYARORSZÁGON
2003-BAN**

LAKY TERÉZ

A munkaerőpiac Magyarországon 2003-ban

Bevezetés

- 1. A munkaerőpiac néhány jellemzője**
- 2. A foglalkoztatottság**
- 3. A munkanélküliség**
- 4. A gazdaságilag inaktívak**

BEVEZETÉS

2004. május elsején Magyarország – kilenc másik országgal együtt – az Európai Unió tagja lett. Az EU céljaival közössé váltak foglalkoztatáspolitikai törekvéseink is: a felnőtt népesség, ezen belül a nők és az idősebbek magas arányú foglalkoztatottsága. Mint köztudott, 15 EU-tagország még az 1997. évi luxemburgi tanácskozásán kitűzte: 2010-re el kell érni, hogy az EU 15–64 éves népességének 70, a nők 60, az 55 éven felüliek 50 százalékának legyen kereső foglalkozása. Az ambiciózus törekvést számos európai ország – évről évre legfeljebb tizedszázalékokkal visszاسzorítható – makacsul magas munkanélküliségi rátái, a nyugdíjrendszerek fenntarthatóságának nehézségei, a keresők és nem keresők élethelyzete közötti növekvő különbség és számos más problémán túl a nagy versenytársak, az Egyesült Államok és Japán eredményei is ösztönözték. Mindkettőben jelentősen magasabb a foglalkoztatottak aránya, mint az EU átlagában.

A 2000-es évtized elején a világgazdaság működését visszafogó recesszió ellenére az EU megpróbálta tartani az éves *nemzeti cselekvési terveken* alapuló foglalkoztatásnövelési programját 2002-ben és 2003-ban azonban ismét nőtt az 1990-es évek végéig biztatón csökkenő munkanélküliség. Bizonytalanná vált az ugyancsak az első sikerek hatására elfogadott, 2005-ig elérendő célként kitűzött *középtávú* program; a várakozások szerint leginkább a nők foglalkoztatottsági szintjének elérésére maradt esély. Az eredeti célok teljesíthetőségi feltételeinek vizsgálatára felkért, Wim Kok volt holland miniszterelnök által vezetett bizottság határozott és gyors intézkedéseket kért a kormányoktól.¹ A hosszú távú gazdasági alkalmazkodás új feltételek megteremtését kívánja meg a munkaerőpiacon; létrehozásuk a kormányok feladata. Amennyiben cselekszenek, az EU nem kényszerül foglalkoztatási céljai módosítására.

A 2004-ben csatlakozott országok többségében alacsonyabb szintű a foglalkoztatottság, mint az EU régi tagországainak átlagában. Közülük is a leggyengébbekhez tartozik Magyarország, amelynek foglalkoztatáspolitikai

*Az EU-val
közös célokért*

¹ A Wim Kok-jelentést lásd e kötetben *Frey Mária: Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája* című írás 3. mellékletében, illetve *FMM* [2004].

kája az elmúlt évtizedben csak kevésbé tudott alkalmazkodni a gazdaság jelentősen megváltozott igényeihez. Ilyen szempontból 2003, a csatlakozást megelőző év sem hozott érdemi változást. A foglalkoztatás növelésének szándékával született kormányzati intézkedések (amelyekről majd részletebben is szólunk) elégtelennek bizonyultak a foglalkoztatást régóta akadályozó szabályok, a gazdasági recesszió s a gazdasági tevékenységek modernizálásának kényszere közepette.

Magyarország – a többi újonnan csatlakozott országhoz hasonlóan – 2004-ben készíti el a foglalkoztatáspolitikai céljait rögzítő első *nemzeti cselekvési programját*. Csatlakozásunk egyik azonnali eredményének tekinthető, hogy közös célokhoz igazodó lépésekkel remélhetően gyorsabban alakul ki a minden dolgozni kívánó ember és az ország érdekét egyaránt szolgáló foglalkoztatáspolitikai.

1. A MUNKAERŐPIAC NÉHÁNY JELLEMZŐJE

Magyarországon 2003-ban a népesség munkaerőpiaci részvételében, a foglalkoztatottság-munkanélküliség-inaktivitás mértékében kevés változás történt. A Wim Kok-jelentés szerint „Magyarországon a foglalkoztatási ráta alacsony, különösen az alacsony képzettségűek, a nők és az idősebb munkavállalók körében. Ugyanakkor a munkanélküliség szintje jóval alacsonyabb az uniós átlagánál. Ez az alacsony részvételi aránnyal magyarázható: a munkaképes korú népesség körében magas az inaktivitás mértéke. Jelentős munkaerőpiaci egyenlőtlenségek vannak a középső és a nyugati régiók – ahol a »modern gazdaság« koncentrálnak –, valamint az ország többi része között. A földrajzi és ágazati mobilitás alacsony.” (FMM [2004] 4. o.)

Tényszerűen: Magyarország népessége a 2001. január elseji népszámlálás szerint 10 millió 200 ezer fő volt; 2004. január elsején már csak 10 millió 117 ezer. A népességszám változása eltérően érintette a különböző korosztályokat. Jellemzően 24 éves korig csökkent, 50 és 70 között nőtt a korosztályhoz tartozók száma, jelezve az európaihoz hasonló, a népesség idősödésére s egyúttal a várható átlagos életkilátások növekedésére utaló folyamatot.

A népességből – mint köztudott – az országok hasonló, de nem azonos szabályok szerint veszik számításba a lehetséges munkaerőt (*labour force*), amely csoport tagjaira a gazdaság igényt tarthat. A nemzetközi összehasonlításokhoz kialakított mértékek szerint (lásd az apró betűs szöveget) felnőtt népesség mintegy 60 százaléka volt jelen a munkaerőpiacon 2003-ban foglalkoztatottként (57 százalék) vagy aktívan munkát keresőként (3,6 százalék). A munkaerőpiacon nem volt jelent (nem állt a gazdaság rendelkezésére) a 15–64 éves népesség csaknem 40 százaléka (1. táblázat). Ezzel az aktivitási (részvételi) aránnyal Magyarország az utolsó helyen állt 2003-ban a régi és a csatlakozó tagországok között.

Alacsony részvétel –
magas inaktivitás

Az OECD-hez tartozó országokban meghonosított, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) ajánlásain alapuló, egységes elvek és módszerek szerint végzett felmérések (*Labour Force Survey*) – amelyekben Magyarország 1992 óta vesz részt – a meg növekedett átlagos élettartamok alapján a 15–74 éveseket tekintik munkavégzésre képesnek és alkalmasnak. A leggyakoribb nyugdíjrendszerek azonban a felső korhatárt a 65. életévnél húzzák meg, ezért – a realitásoknak megfelelően – az összehasonlításokban a 15–64 évesek munkaerőpiaci aktivitását veszik számításba. Az ennél magasabb (például Dánia) vagy alacsonyabb nyugdíjkorhatárú országokban (például Magyarországon, ahol 2003-ban a férfiak 61, a nők 58 éves korukig számítottak munkavállalási korúnak) csak a nemzeti statisztikák alkalmazzák a hosszabb vagy rövidebb munkavállalási kort; a nemzetközi összehasonlításokban nem veszik figyelembe az eltéréseket.

Az OECD évenként kiadott értékelései külön is bemutatják a nagyobb országok, országcsoportok adatait, így az Egyesült Államokban, valamint az EU–15 országaiban a népesség gazdasági aktivitásának éves átlagos eredményeit. Az EU – az Eurostat összegezésében – a 15 régi tagállamon kívül évek óta közli a csatlakozó országok adatait is. Az Eurostat az érintett országok munkaerő-felmérésének 2. negyedévi adatait ismerteti az éves jelentésekben. Ezért az OECD, illetve az EU saját értékelésében szereplő adatok kissé eltérhetnek. A trendeket azonban valamennyi nemzetközi összehasonlítás megbízhatóan tükrözi.

1. táblázat: A népesség gazdasági aktivitása, éves átlag

Életkor	A né- pesség száma	Foglalkoztatott		Ebből				Inaktív	
				munkanélküli		aktív együtt			
				ezer fő	százalék	ezer fő	százalék		
15–74 év	7 744,9	3 921,9	50,6	244,5	3,2	4 166,4	53,8	3 578,5	46,2
15–64 év	6 836,2	3 897,2	57,0	244,3	3,6	4 144,5	60,6	2 694,7	39,4
Munkavállalási korú	6 325,3	3 847,2	60,8	243,1	3,8	4 090,3	64,6	2 235,0	35,4

Forrás: KSH (2004a).

A cél az, hogy a munkavállalási korúak közül minél többen vegyenek részt a gazdaság működésében, s egyúttal saját egzisztenciájuk, jólétük fenntartásában. Az Európai Unióban uralkodó felfogás szerint ugyanis minden nemzet legértékesebb tőkéje az ország polgárainak munkaereje, s az ország vesztesége, ha ezt nem hasznosítja, hanem parlagon hagyja, elvesztegeti.

Az aktivitás szintje 2002-höz képest kissé növekedett ugyan (0,9 százalékponttal 59,7 százalékról 60,6 százalékra), s ennek következtében ugyanennyivel (39,4 százalékra) csökkent a gazdaságilag nem aktívaké, a szerény mértékű javulás valószínűleg kevés az uniós országok közötti pozíció javításához. (2002-ben az OECD-országokban a 15–64 éves népesség 69,9 százaléka volt aktív, ebből az Egyesült Államokban 76,4 százalék, az EU régi tagállamaiban 69,8 százalék, a csatlakozó tagállamokban 65,8 százalék.)

Az elmozdulás kevés volt az ország különböző régiói közötti különbségek csökkentéséhez. A tervezési-statisztikai régiók szintjén volt ugyan némi

A régiók közötti
különbségek

változás; 2002 és 2003 között a foglalkoztatási ráta közel két százalékkal növekedett az észak-alföldi és a közép-magyarországi régióban, és közel két százalékkal csökkent a nyugat-magyarországi régióban. 2003-ban a közép-magyarországi régió munkanélküliségi rátája 4 százalék alá csökkent, miközben az észak-magyarországi és a dél-dunántúli régióban a munkanélküliségi ráta elérte a 8–9 százalékot. A változások ellenére a legmagasabb és a legalacsonyabb munkanélküliségi ráták hányadosa 2002 és 2003 között nem változott. A legmagasabb és a legalacsonyabb foglalkoztatási arány hányadosa az elmúlt évben 1,3-ról 1,2-re csökkent.

A tervezési statisztikai régiók között a foglalkoztatási és munkanélküliségi ráta különbségei nemzetközi összehasonlításban nem túlságosan nagyok. A munkaerőpiac regionális különbségeinek elemzése során azonban figyelembe kell venni, hogy Magyarország esetében a régiók közötti elemzések nem adnak valós képet a *helyi munkaerőpiacok* állapotáról, mivel a munkaerőpiac viszonylag kisméretű, zárt helyi munkaerőpiacokra szegmentálódik, amelyek leginkább a kistérségek nagyságának felelnek meg. A regionális különbségek döntő része a nagyrégiókon belül a megyék, a kistérségek, illetve a települések között található. Ezen a szinten – Fazekas Károly elemzése szerint² – tovább nőttek a különbségek. A regionális különbségek a foglalkoztatottság általános növekedése függvényében enyhülhetnek.

A munkaerőpiaci részvétel, az aktivitás mértéke, mint ma már köztudott, a gazdaság éppen adott állapotán kívül számos más körülménytől is függ. Egyebek között a szervezett (bejelentett, adózó) gazdaság munkahelyteremtő képességétől; amit a túl merev foglalkoztatási szabályok, a munkát (béreket) terhelő adók és kötelezően fizetendő járulékok ösztönöznek vagy fékeznek. A bőséges munkahelykínálat ösztönzi az aktív álláskeresőt; a szűkös kínálat inaktivitásra készíti.

Az említett Wim Kok-jelentés már címében is a munkaalkalmak növelését sürgeti (*Jobs, jobs, jobs – creating more jobs in Europe* – Munkákat, munkákat, munkákat – több munkát teremteni Európában), pontosabban a munkahely-teremtést korlátozó akadályok elhárítását, minden tagországban. Magyarországon a tennivalók oroszlánrésze még hátra van.

Több
munkalehetőséget!

2. A foglalkoztatottság

A foglalkoztatottság szintje – mint valamennyi munkaerőpiaci mutatói – egyik évről a másikra rendszerint csak kevéssé változik. A foglalkoztatottak száma szerényen, 47 ezer fővel nőtt 2002-höz képest.

Magyarországon az utóbbi évtizedben csupán egyszer, 1999-ben nőtt a foglalkoztatottság jelentősen, csaknem 114 ezer fővel. A növekedés azóta is szerény mértékű (2000: 47 ezer fő, 2001: 12 ezer, 2002: 2,3 ezer fő), többnyire a statisztikai mérés hibahatárán belül marad. A változást ezért leginkább a stagnálással jellemezhetjük, s nem remélhetjük, hogy Magyarország

Szerény
növekedés

² Megjelent: Laky (2003).

hátránya komolyan csökkenthető az Európai Unió foglalkoztatottságához képest. (Az EU régi tagországai közül több már évekkel ezelőtt elérte és túlhaladta a 70 százalékos, azaz a teljesnek tekintett foglalkoztatási szintet; így Dánia, Hollandia, Svédország és az Egyesült Királyság; a közelében van Ausztria, Portugália, Finnország. A 15 régi tagállamból csupán Olaszország, Görögország, Spanyolország és a határán lévő Belgium nem érte el a 60 százalékos szintet. Az új tagországok közül csupán a lengyelországi foglalkoztatás mértéke volt alacsonyabb, mint a magyarországi, és Szlovákiáé hasonló mértékű – ha nem is sokkal, de a többi csatlakozó ország foglalkoztatottsági szintje jobb volt a magyarénál.)

2. táblázat: A foglalkoztatottság alakulása, éves átlag

Életkor	Foglalkoztatott	Ebből				A foglalkoztatott		
		férfi		nő		férfi	női	teljes
		ezer fő	százalék	ezer fő	százalék	népesség	népesség	népesség
						százalékában		
15-74 év	3 921,9	2 126,5	54,2	1 795,4	45,8	57,6	44,3	50,6
15-64 év	3 897,2	2 112,7	54,2	1 784,5	45,8	63,4	50,9	57,0
Munkavállalás-korú	3 847,2	2 095,6	54,5	1 751,6	45,5	65,7	55,9	60,8

Forrás: KSH (2004a).

2003-ban a foglalkoztatottak arányában csaknem 20 százalékponttal maradt le Magyarország az EU-ban a saját népességét a legnagyobb arányban foglalkoztató Dánia, s mintegy 7 százalékponttal az EU átlagától; 13 százalékponttal a 2010-re célul tűzött 70 százalékos foglalkoztatási szinttől. A felzárkózáshoz nélkülözhetetlenek az érdemleges, a foglalkoztatás számos feltételét megváltoztató intézkedések.

A 2003-ban elért növekedés egyébként jórészt a női nyugdíjkorhatár emelkedésének következménye. A nők ugyan változatlanul jóval kisebb arányban foglalkoztatottak, mint a férfiak, de 2003-ban a 34 ezerrel több női foglalkoztatott közül 24 ezren tartoztak az 55–59 évesek korosztályába.

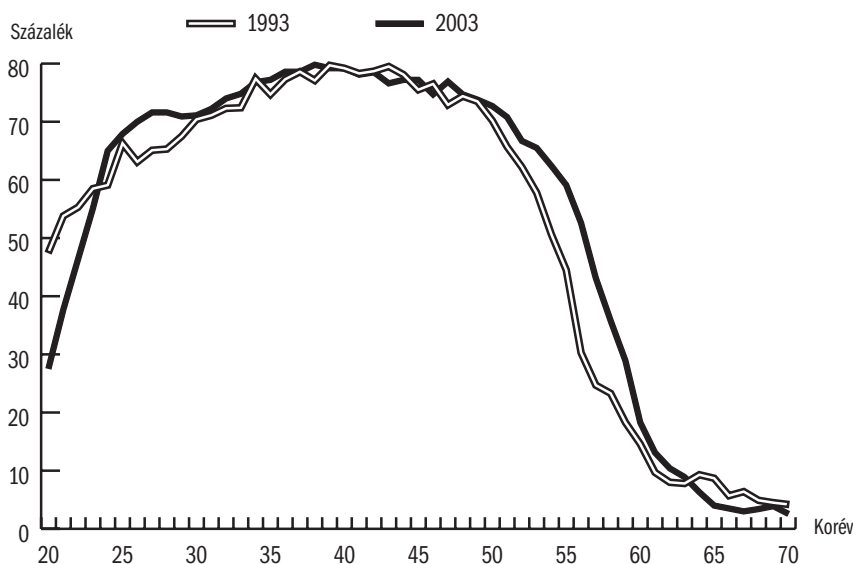
Bár a várható átlagos életkilátások Magyarországon is nőttek, s a munkavállalási kor jóval alacsonyabb az Európában jellemzőnél, nincs napirenden a nyugdíjkorhatár további emelése. Az európai törekvés az, hogy mind a férfiak, mint a nők minél tovább maradjanak a munkaerőpiacon, s legalább részidőben dolgozzanak – saját fizikai és szellemi képességeik megőrzése, de a nyugdíjrendszerek fenntarthatósága érdekében is. Ezért változtatni szükséges a több európai országban – Magyarországon is – elfogadott gyakorlaton, hogy pusztán a születési dátum, azaz a nyugdíjkorhatárhoz érkezés alapján bárkinek megszüntethető legyen a munkaviszonya. (Ma így rendelkezik a magyar munkatörvénykönyv is).

Európai tapasztalat, de hosszabb ideje ez a helyzet Magyarországon is, hogy a népességből a legnagyobb arányban a „legjobb korúnak” tekintett,

*A keresők:
25–54 évesek*

25–54 évesek dolgoznak. Az Európai Unióban a foglalkoztatottak több mint 80, a férfiak csaknem 90, de a nőknek is csaknem 70 százaléka tartozik ehhez a korosztályhoz. Magyarországon az alacsonyabb foglalkoztatottsági szint mellett is, 2003-ban a 25–54 évesek foglalkoztatottsági aránya meghaladta a teljesnek tekintett 70 százalékos foglalkoztatási szintet (25–29 évesek: 70,4 százalék; 30–34 évesek: 73,8, 35–39 évesek: 78,6, 40–44 évesek: 77,9, 45–49 évesek: 75,4, 50–54 évesek: 67,7 százalék). Azaz a foglalkoztatható népesség nagy tartalékai a náluknál fiatalabb, és főként az idősebb korosztályok tagjai között találhatók; kereső foglalkoztatáshoz juttatásukhoz azonban a munkaerőpiac számos jelenlegi feltételének megváltoztatása szükséges.

1. ábra: Foglalkoztatási ráta korévek szerint, 1993 és 2003



Forrás: KSH (2004b).

Átrendeződés
a szektorok között

A keresőknek immár csak 5,5 százaléka dolgozott a mezőgazdaságban, 33,3 százaléka az ipari-építőipari szektorban és 61,2 százaléka a szolgáltatásokban. A három szektorban foglalkoztatottak aránya folyamatosan közeledik a fejlett gazdaságokéhoz. (Az Európai Unió 15 régi tagországának átlagában a mezőgazdaság a keresők 4, az ipari szektor 25, a szolgáltatások 71 százalékát foglalkoztatta; az új tagállamokban az arányok 13, 32, 55 százalék.)

A szektorok foglalkoztatási arányának folyamatos változása, a termelőszektorok (mezőgazdaság és ipar) zsugorodása, és a szolgáltatások súlyának növekedése a gazdasági tevékenységek állandó átalakulási, modernizálási ütemének tükrözője. A termelőszektorokban alkalmazott mind modernebb eszközök, eljárások fokozatosan egyre kevesebb emberi munkát

igényelnek; így is a termékek többszörösét képesek előállítani. A lakosság anyagi gyarapodásával együtt nő a szolgáltatások iránti igény – a több utazást, sportot, oktatást, banki és más szolgáltatást „fogyasztók” igényei teremtik meg a szolgáltatásokban az újabb munkahelyeket.

A termelőszektorok foglalkoztatási súlyának fokozatos csökkenése, a szolgáltatások arányának növekedése megállíthatatlan folyamat; az átrendeződés üteme azonban nehezen becsülhető. A változásokat ugyanis igen sokféle, elhatározott és nem várt világgazdasági történés alakítja. Magyarországon 2003-ban ugyancsak a gazdaság legkülönbözőbb területeit érintő, igen sokféle hatás alakította a létszámgigényeket.

A *mezőgazdaságban* folytatódott a foglalkoztatottak számának lassú lemorzsolódása: egy év alatt 25 ezer fővel kevesebben végeztek mezőgazdasági tevékenységet a szervezett gazdaságban. A csökkenés nagyjából azonos az évek óta tapasztalttal. (A mezőgazdaság létszámcsökkenése valójában évszázados folyamat. 1900-ban, az akkori népszámlálási adatok szerint a foglalkoztatottak több mint 60 százaléka (!) dolgozott a mezőgazdaságban; száz év múlva, a 2001-es népszámláláskor már csak a tizede: 6,2 százalék.)

Az *ipari szektorhoz* sorolt nemzetgazdasági ágakban sokféle változás történt. A tevékenységek közül gyakorlatilag eltűnt a szénbányászat – lényegében véget ért a szénbányák elhatározott, évtizedes felszámolási folyamata. Az erőműveket ellátó, működő bányák dolgozóit már az energiaiparban tartják nyilván; a „bányászat” mindössze 13 ezer dolgozója leginkább követ, kavicsot és egyéb anyagot termel ki.

A feldolgozóipar egyszerre szenvedte meg a világméretű recesszióban kieleződő nemzetközi versenyt, valamint a modernizálódás követelményét. A már 2002-ben erőteljesen romló értékesítési feltételek közepette markánsabbá váltak a már régtől jellemző átalakulási folyamatok, köztük a csökkenő rendelések miatti gyors üzembezárások, létszámcsoökkentések, a termelési költségek csökkenését ígérő áttelepülések az olcsóbb működési feltételeket kínáló országokba. Mentek – és jöttek – külföldi cégek, áttelepítve különféle tevékenységeket; s már magyar cégek is települtek át Indiába, Ázsiába. Sorra zártak be a cipőgyárak, tömegesen építettek le dolgozókat a textil- és ruházati ipar, s az élelmiszeripar cégei. Ismét működésképtelenné vált az évek óta vergődő észak-magyarországi kohászat. Visszafogta, átalakította termelését a gépipar számos üze me. Egyidejűleg a feldolgozó-iparban fellendült néhány tevékenység, s így az ágazat összességében mintegy 34 ezer főt veszített.

Az ipar ágai közül a konjunkturális hatások csak az építőiparnak kedveztek; létszáma mintegy 28 ezer fővel gyarapodott. (Egyébként a 2003-ban munkavállalási engedéllyel itt dolgozó, csaknem 50 ezer külföldi egyharmadát is az építőipar foglalkoztatta.) Ez ellensúlyozta valamelyest a két ter-

*Még kevesebb
foglalkoztatott
a mezőgazdaságban*

*Erős
alkalmazkodási
kényszer*

*A munkahelyteremtő
szolgáltatás*

melősszektor jelentős létszámvesztését; amely így is csaknem 40 ezer fővel kevesebb dolgozóval zárta az évet, mint egy évvel korábban.

A foglalkoztatás bővülését a szolgáltatások létszám-gyarapodása tette lehetővé.

A *szolgáltatások* körében ugyan két nemzetgazdasági ág – a szállítás, raktározás, posta, távközlés 6,5 ezer fővel és a pénzügyi tevékenység 2,4 ezer fővel – létszáma is csökkent, ezzel azonban a többi ág összesen mintegy százezer fős növekedése állt szemben. A legtöbb új munkahely (33 ezer) az ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatások ágban létesült.

Nem zavartalan öröm, hogy a szolgáltatások százezer új munkahelyéből ötvenezer a költségvetésből finanszírozott ágakban (igazgatás, egészségügy, oktatás), jórészt a központi béremelések hatására jött létre. (A növekedés ennél is nagyobb volt; mint ismert, a kormánynak határozott létszám-csökkentést kellett elrendelnie egyes területeken.) Összességében – a veszteségek és a gyarapodás egyenlegeként – a foglalkoztatott létszám szerény növekedése alakult ki.

A nehezen kiszámítható, még nehezebben kivédhető konjunkturális hatásokon túl azonban jól érzékelhetők a Magyarországon még elkerülhetetlen strukturális változások is: néhány (elsősorban feldolgozóipari) ágazat további zsugorodása, mások erősödése, de az ipar (és a mezőgazdaság) kevésbé az emberi munkán, sokkal inkább a tudomány és a technika vívmányain alapuló, sok tőkével megalapozott fejlődése, s a szolgáltatások munkaerő-igényének növekedése. (A szolgáltatások különböző ágaiban ugyancsak sokféle változás várható.)

Annyi biztosan tudható, hogy aktív, az új körülményeket figyelembe vevő foglalkoztatáspolitikai nélkül nem lehet előbbre lépni. A magyar gazdaság az 1990-es évek elejétől, súlyos piac-, tőke- és munkahelyvesztés árán, de viszonylag gyorsan átalakult a piacgazdaság működési követelményei szerint. A változásokat – az új foglalkoztatási igényeket – azonban mindeddig nem követték sem a foglalkoztatás szabályrendszerében, sem a foglalkoztatás költségeinek csökkentésében szükséges, immár az EU foglalkoztatáspolitikájában is sürgetett változások.

A foglalkoztatottak 60 százaléka fizikai, 40 százaléka szellemi munkakörben dolgozott. A fizikai munkakörökben most már tartósan egyharmadnál alig több a nők aránya (35,5 százalék); a szellemiekben pedig 60 százalék feletti (2002-ben 62, 2003-ban 61,7 százalék volt.)

A szellemi munkakörökben foglalkoztatottak száma folyamatosan növekszik (1994: 1391,6 ezer fő, 2003: 1577,2 ezer fő). Az évek során jelentősen átrendeződött a magasan, illetve a kevésbé képzett munkaerőt igénylő munkakörök aránya: a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő munkakörök száma 1994 óta (a KSH akkor alkalmazta először a nemzetközi besorolást) több mint százezerrel nőtt (383,3 ezerről 497 ezer-

*40 százalék szellemi,
60 százalék fizikai
munkakörben*

re), és hasonlóan nőtt az egyéb felső- és középfokú végzettséget igénylő foglalkozásoké (448,6 ezerről 565,1 ezerre). Ugyanebben az időszakban 75 ezer fővel csökkent az egyszerű irodai foglalkozásoké (ügyintéző, ügyfélforgalmi munkakör).

A fizikai munkakörökben kevésbé látványosak a változások. A szolgáltatás jellegű foglalkozásokban a töretlen növekedés ellenére is kisebb a növekedés (1994 óta 93 ezer fő), mint a szellemi munkakörökben. Mintegy 84 ezer fővel nőtt a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők csoportja (390 ezerről 474 ezerre) – jelezve, hogy a hazai tömegtermelő nagyipar egykori tömeges, betanított munkát igénylő munkafeladataihoz hasonlókat kínálnak az összeszerelést végző külföldi cégek is.

A gazdaság átalakulásával többféle foglalkozási csoportban csökkentő a kereslet: szám szerint kevesebb lett az ipari-építőipari, valamint a mező- és erdőgazdasági foglalkozású. Érzékelhetően csökkent az igény a szakképzettséget nem igénylő, egyszerű foglalkozásúak iránt, 1994 óta mintegy 64 ezerrel kevesebb ilyen munkakör létezik.

A gazdaság valóságos igényei szerinti, a képzettséget és a munkahely követelményeit együtt figyelembe vevő foglalkoztatási főcsoportok alakulása elsősorban azt jelzi – amit már évek óta tudunk –, hogy a képzettség egyre nagyobb szerepet kap a gazdaság számos területén. Várható, hogy a képzetebbek iránti igény a jövőben tovább erősödik.

Ma már a foglalkoztatottaknak kevesebb mint 30 százaléka dolgozik állami (önkormányzati) tulajdonú cégnél, gazdálkodó szervezetnél; további mintegy 10 százalékuk vegyes (állami és magán) tulajdonban lévőnél. A szövetkezeteken, egyházakon, alapítványokon kívül (arányuk együttesen mintegy 3 százalék) a keresők meghatározó többségét a magánszféra foglalkoztatja – mégpedig jellemzően a hazai tulajdonosok. A közhiedelemtől eltérően a külföldi tulajdonú cégek aránya a foglalkoztatásban eléggé szerény. A KSH kétévenként közreadott, a külföldi működőtőke magyarországi tevékenységét sokoldalúan elemző áttekintése szerint (KSH, 2003). 1995-ben a külföldi érdekeltségű vállalkozásokban 452,9 ezer főt, az akkori keresők 12,5 százalékát foglalkoztatták, 2002-ben 555,6 ezer főt, 14,4 százalékot.

Néhány ágazatban erőteljesebb a külföldi tulajdonú cégek foglalkoztatási hatása (feldolgozóipar: az ágazat keresőinek 36 százaléka; villamosenergia-, gáz-, gőz- és vízellátás: az ágazat dolgozóinak negyede; kereskedelem, javítás: 16,7 százaléka, ingatlanügyek, gazdasági szolgáltatás: 15 százaléka), a többi ágazatban azonban jóval kisebb mértékű ez a hatás.

A gazdaság szervezeti rendszere is stabilizálódott, s a kialakult méretstruktúrában csak kevés változás várható. Évenként ugyan mintegy 20 ezerrel több gazdálkodó szervezet működik (2001: 840,6 ezer, 2002: 860 ezer, 2003: 882,5 ezer), zömük azonban kicsi, létszámban 10 főnél kevesebb

*Magánszféra,
külföldi cégek*

*Sok kis szervezet –
főfoglalkozású
dolgozó nélkül*

mikrovállalkozás. A működőként nyilvántartott (a költségvetési és társadalombiztosítási, valamint a nonprofit szervezetekkel együttesen számba vett) mintegy 970 ezer szervezet jelentős hányadát főfoglalkozású résztvevő nélkül hozták létre, és a nélkül működtetik.

A szervezetek és a foglalkoztatottak számát együttesen mérő nemzetközi statisztikai gyakorlat nullafősnak tekinti a csak a tulajdonos által vagy főfoglalkozásúak nélkül működtetett szervezeteket. Magyarországon az összes, működőként nyilvántartott szervezet 62 százaléka volt ilyen. További 34 százalékot tettek ki a 10 főnél kevesebbet (1–9 fő) foglalkoztatók; azaz a mikroméretű gazdálkodók, arányuk 96 százalékat tett ki a magyar gazdaságban. Ez önmagában nem különbözik lényegesen az európai gyakorlattól, ott is magas az önálló, kisegyszisztenciák aránya. A lényeges különbség a 10–50 fős kisvállalkozások és az 50–249 fős középvállalkozások kategóriájában van; a kis- és közép méretű vállalkozások foglalkoztatási képessége jóval nagyobb, mint Magyarországon. A „vállalkozás”, a vállalkozói igazolvány birtokában folytatható önálló tevékenység vállalása ma jelentős mértékben az adórendszer függvénye – a munkáltatók, mint köztudott, a magas adó- és járulékkerhek miatt óvakodnak az alkalmazottak felvételétől. Ezért sokan kényszerülnek arra, hogy önállóként dolgozzanak.

Az úgynevezett kényszerszervállalkozások, valamint a rendszeresen csak egy munkáltatónak dolgozó, tehát nem a piactól, hanem gazdaságilag egyetlen munkáltatótól függő önállók helyzete Európához hasonlóan Magyarországon is felvetette munkajogi státus rendezésének igényét. A 2003-ban a média élénk érdeklődése közepette folytatott, a kényszer- és gazdaságilag függő vállalkozások felszámolását célzó vita során azonban nyilvánvalóvá vált: a kialakult gyakorlat pusztán büntetésekkel nem kezelhető; a gazdaság foglalkoztatási igényeihez alkalmazkodó megoldások átfogóbb adóügyi és munkajogi módosításokat kívánnak. A rendezésre főként a kisvállalkozások munkahelyteremtő képességének növelése érdekében lenne szükség.

Annál is inkább, mert – mint jeleztük – a gazdasági szervezetek több mint felét kitevő egyéni vállalkozás zömében nincs (bejelentett) alkalmazott; 84 százalékukban legfeljebb a tulajdonos egyedül dolgozik, feltehetően alkalmi segítőkkal. Ráadásul az egyéni vállalkozók mindössze 60 százaléka főfoglalkozású; a többiek nyugdíjasként vagy mellékfoglalkozásuk legalizálása érdekében váltották ki a vállalkozói igazolványt. A legtöbbjüknek, ha segítőre van szüksége, legfeljebb alkalmilag, néhány napra vagy csak néhány órára, esetleg részmunkaidős munkatársat keres.

A nem teljes munkaidőben, alkalmilag foglalkoztatott segítők iránt azonban jóval szélesebb körű az igény: szükség van rájuk a feltorló munkák idején a kisgazdaságokban, időszakonként vagy rendszeresen a háztartásokban. Az igényelt kisegítő, alkalmi munkákra általában van jelentkező a szűkebb-szélesebb családi, baráti, ismeretségi körből. A szabályok mind-

eddig nem ösztönözték, hogy a hagyományos (teljes munkaidős, határozatlan idejű és a munkatörvénykönyvben rögzített szabályoknak megfelelő) foglalkoztatási formától eltérő foglalkozások megjelenjenek a szervezet gazdaságban.

Magyarországon nem tudott elterjedni a részmunkaidő; 2003-ban is a keresők csupán 6 százalékát számíthatták legfeljebb heti 29 órás munkavégzéssel részmunkaidősnek. (Európában Hollandiában a legmagasabb részmunkaidőben dolgozók aránya; már 2000-ben meghaladta a 40 százalékot, s azóta is növekszik. A legalacsonyabb az arány Görögországban; 2002-ben 4,5 százalék volt.)

A többi, nem hagyományos foglalkoztatási forma sem nyert teret. Meghatározott időre – jobbára a szezonális ágazatokban – a keresők mintegy 7–8 százaléka dolgozott, zömük betanított munkát végzett. (Magyarországon – csakúgy, mint Európában – egyelőre kevésbé terjed munkaerő-kölcsönzés gyakorlata, amikor erre szakosodott munkaerő-kölcsönző cégek alkalmazzák, majd „kikölcsönzik” az igényelt dolgozókat az őket ténylegesen foglalkoztató vállalatok számára – bár egy-két jellemzően külföldi cég esetében erre is akadt példa.)

A rövid idejű foglalkoztatásra Magyarországon sajátos megoldást kínál az 1997-ben meghonosított *alkalmi munkavállalói könyv*. Bevezetését annakidején az egyre nagyobb körben fellépő szociális gondok indokolták: a munkanélküli-járadékot, majd a jövedelempótló támogatásra további két évre szóló jogosultságot is kimerített, de elhelyezkedni képtelen emberek az alkalmi munkavállalói könyvvvel igazolt, rövidebb idejű munkákkal újból jogosultságot szerezhettek munkanélküli- és szociális ellátásra. A munkáltatók a bér után fizetendő közterheket megfelelő összegű bélyeg bérasztásával igazolták.

Az egyszerű eljárás ellenére az alkalmi munkavállalói könyvet csak kevesen vették igénybe; főként azért, mert a közterhek magasnak bizonyultak. Az alkalmi munkavállalói könyv használata a közterhek enyhítésével, majd 2003-ra már jelentős mérséklésével arányosan terjedt. Különösen a regisztrált munkanélküliek foglalkoztatása esetében csökkentek a munkáltatók terhei. Ennek köszönhetően még 2002-ben mintegy 25 ezren, 2003-ban több mint 91 ezren vették igénybe, s nőtt a foglalkoztatás időtartama is.

A munkát terhelő adók és foglalkoztatottság mértékének egyre nyilvánvalóbb összefüggése is ösztönözhetette a 2003 utolsó negyedében született, a részmunka elterjedését segíteni kívánó rendelkezést (13/2003 (X. 10.) FMM rendelet). A rendelkezés értelmében támogatás nyújtható annak a munkaadónak, aki a törvényes munkaidő felét, de legfeljebb a háromnegyedét elérő munkaidőben történő foglalkoztatását vállalja olyan személynek, akit a munkaügyi központ legalább három hónapja munkanélküliként tart nyilván, vagy a saját háztartásában legalább egy 14 évesnél fiatalabb

*Vállalások
táv munkahely
létesítésére*

gyermeket nevel, vagy a szociális törvény alapján ápolási díjban részesül. Támogatásként a bér és járulék együttes összegének legfeljebb 75 százaléka és/vagy a munkába járás helyközi utazási költségeinek a munkaadót terhelő része téríthető meg – részben vagy egészben. Ez jelentős kezdeményezés, 2003-ban azonban – minthogy 2003 október végén lépett hatályba – csak kevésbé éreztethette hatását.

Magyarország alacsony foglalkoztatási szintje mellett különösen fontosak a munkaalkalmak teremtését ösztönző lépések, elsősorban a munkaerőpiactól kényszerűen távol maradt fiatalok, nők, idősebbek munkához juttatása érdekében.

A hagyományostól különböző feltételeket kínáló foglalkoztatás viszonylag új formája a távmunka. A Magyarországon lassan, de fokozatosan meg-honosodó munkavégzés gyorsabb terjedését jelentős összegekkel (500–500 millió forinttal) támogatta az Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium és az Informatikai és Hírközlési Minisztérium, majd a távmunkahelyet teremtő pályázatokban vállalt többletmunkahelyek létrehozásának fedezésére a Munkaerő-piaci Alap (190,5 millió forint). A pályázók összesen mintegy 3,8 ezer új távmunkahely létesítését vállalták.

A távmunka terjedésének útjából még sokféle akadályt kell elhárítani, egyebek között a munkavégzés sokféleségét elismerő munkajogi szabályozással. Mindenesetre számos európai kormányhoz hasonlóan Magyarországnak is minden lehetőséget meg kell keresnie a foglalkoztatás növelése érdekében. Ennek egyik, nem elhanyagolható vonulata a foglalkoztatási lehetőségek szélesítése a nem hagyományos alkalmazások körében, esélyt adva a munkatapasztalatokkal még nem rendelkező fiatalok, a képzetlenebbek, a családi kötelezettségeik miatt csak rész- vagy alkalmi munkavállalásra képes férfiak és nők s az idősebbek számára.

A munkaügyi szervezet évek óta nagy erőfeszítéseket tesz azért, hogy tartós vagy legalább alkalmi munkalehetőséghez juttassa a regisztrált munkanélkülieket. Ennek lehetőségét a munkáltatók és a munkavállalók 1991-ben rendszeresített befizetései teremtik meg. A gyakran változó befizetési mértékek 2003. január 1-jétől is módosultak: a munkáltatók 1999 óta változatlanul a dolgozóknak kifizetett bér- és bérjellegű juttatások összegének 3 százalékát fizetik, a munkavállalók azonban a korábbi 1,5 százalék helyett 1 százalékát. (A munkáltatók befizetései 2003-ban 144,1 milliárdot, a dolgozóké 46,1 milliárd forintot tettek ki.)

A bevételek felhasználásáról döntő Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete (amely a munkáltatók, a munkavállalók és a kormány képviselőiből áll) az összeg csaknem 30 százalékát fordította a foglalkoztatás növekedését elősegíteni hivatott, úgynevezett aktív programokra (képzések és átképzések, támogatott foglalkoztatás, munkahely-teremtés támogatása.) Az országos és a megyékben kezdeményezett programokban – mint évről

*A támogatott
foglalkozások*

évre – 2003-ban is csaknem 265 ezren vettek részt; így jutva némi munkajövedelemhez. Az év során a résztvevők átlagos létszáma 88 259 ezer fő volt (2001-ben csaknem 105 ezer, 2002-ben 86,5 ezer fő).

A legtöbben átlagosan (több mint 20 ezren) támogatott munkahelyen dolgoztak: azaz a munkáltató számára a Munkaerő-piaci Alapból megtérítették a bér, de főleg a közterhek egy részét. Közel ugyanennyien (17,5 ezer fő) vettek részt a közhasznú, zömmel a települések kommunális ellátását, környezetét javító, néhány napos vagy hetes munkákban. Mintegy 25 ezren a munkaerőpiaci helyzetüket javítani hivatott képzésekben, átképzésekben részesültek. A többiek esetében a vállalkozóvá válást támogatták, útiköltségtérítésben részesültek, és 7,7 ezer fiatal kapcsolódhatott be a pályakezdők számára indított foglalkoztatást elősegítő programokba stb.

A széles körű támogató programok körében – amelyek mellett a központi költségvetésből is fedezett közmunka-, és munkahelyteremtő programok is további ezreknek nyújtottak esélyt a munkaerőpiacra be- és visszajutásra – 2003-ban új elemként jelent meg a munkanélküliek álláskeresést ösztönző juttatása. A 2003. július 1-jén életbe lépett 7/2003. (VI. 12.) FMM rendelet szerint a juttatást a korábban legalább 180 napig munkanélküli-járadékban részesültek igényelhették, ha – egyéb feltételeknek is megfelelően – a munkaügyi központtal kötött megállapodás szerint vállalják a rendszeres álláskeresést. 2003 decemberében több mint tízezren részesültek a juttatásban. A bevezetést követő hat hónap során havonta csaknem négyszázan kerültek ki a támogatottak közül azért, mert elhelyezkedtek. (Az elhelyezkedettek az eleve meghatározott fél-, illetve a 45 éven felüliek esetében háromnegyed évig akkor is megkapják a juttatást, ha gyorsabban elhelyezkedtek.)

Amíg dolgoznak a támogatott munkahelyeken foglalkoztatottak, nem a munkanélküliek, hanem a keresők között szerepelnek. Átlagos létszámuk 2003-ban is meghaladta a statisztikákban kimutatott éves növekedést. A társadalom természetesen továbbra sem mondhat le a rászorultak megsegítésének kötelezettségéről, akárcsak időleges kereső foglalkozáshoz juttatásukról. Nyilvánvaló azonban, hogy a foglalkoztatás növelésének nem ez a társadalom számára igényelt útja.

3. A munkanélküliség

2003-ban megtört a munkanélküliség évek óta folyamatos csökkenésének trendje; ha csak kis mértékben is, de emelkedett mind a nemzetközi meghatározások, mind a magyar jogszabályok szerint munkanélkülinek minősülők száma.

A nemzetközileg elfogadott meghatározások csak azokat tekintik munkanélkülinek, akiknek nincs kereső foglalkozásuk, de dolgozni akarnak, s ezért aktívan keresnek munkát. (Ilyen értelemben „munkanélküli” lehet a

*Az álláskeresést
ösztönző
juttatás*

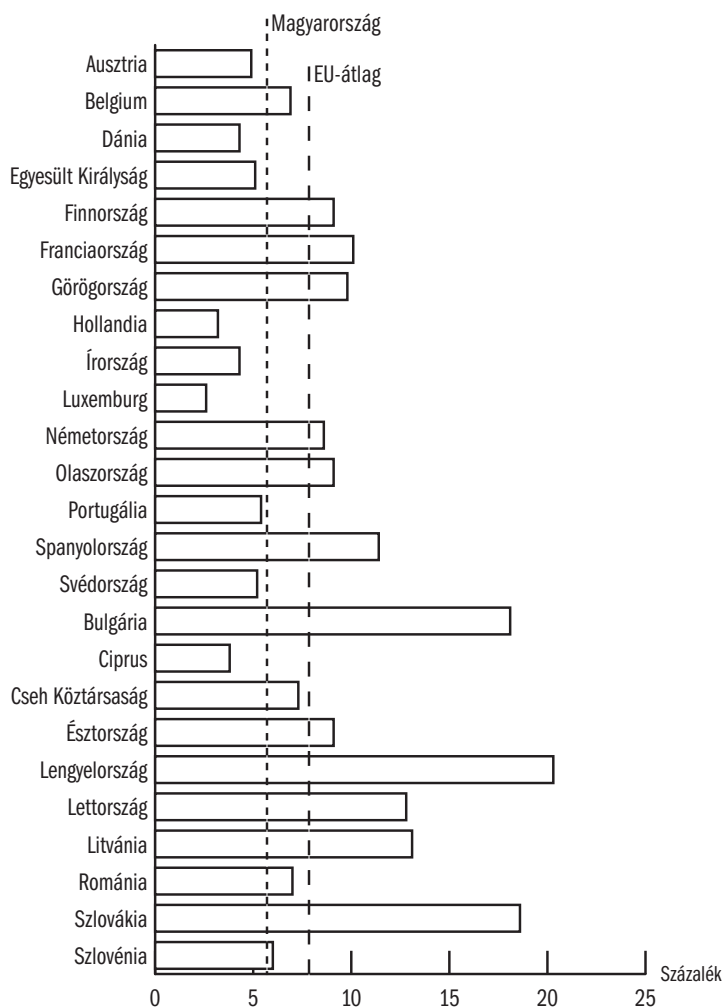
*Munkanélküliség
az európai átlag alatt*

Aktív álláskereső

tanuló, valamint a nyugdíjas, bármilyen okból inaktív is.) A felmérésben külön tartják nyilván az úgynevezett passzív, dolgozni kívánó, de állást aktívan nem kereső munkanélkülieket. Létszámuk itthon évente százezer fő körüli; 2002-ben 117,6, 2003-ban 99,9 ezer fő volt.

Az EU 15 régi tagállamában az elmúlt évek erőfeszítései árán leszorított munkanélküliségi ráta ismét meghaladta a 8 százalékot, a csatlakozó országokkal együtt számított mérték pedig a 9 százalékot. Ehhez képest a magyarországi ráta még mindig az alacsonyabbak közé tartozott: 5,9 százalék volt, az előző évinél egytized ponttal magasabb.

2. ábra: A 15–64 éves népesség évi munkanélküliségi rátája az EU tagországaiban (2002), a csatlakozó országokban (2002), Magyarországon (2003)



Forrás: KSH (2004b).

A KSH értékelése szerint 2003-ban a munkaerő-felmérés fogalmi rendszere szerint 244,5 ezer fő minősült munkanélkülinek, ami a mintavételi hibát figyelembe véve lényegében az előző évivel azonos érték (2002-ben éves átlagban 239 ezer fő volt munkanélküli). Hasonlóan az előző évihez, 2003-ban is enyhén tovább nőtt a nők munkanélküliségi rátája (5,4 százalékról 5,6 százalékra), a férfiaké (6,1 százalék) változatlan maradt. A fiatalok (15–24 évesek) munkanélküliségi rátája 12,6 százalékról 13,4 százalékra nőtt. Új jelenség a pályakezdő diplomások munkanélkülisége (*KSH, 2004b*).

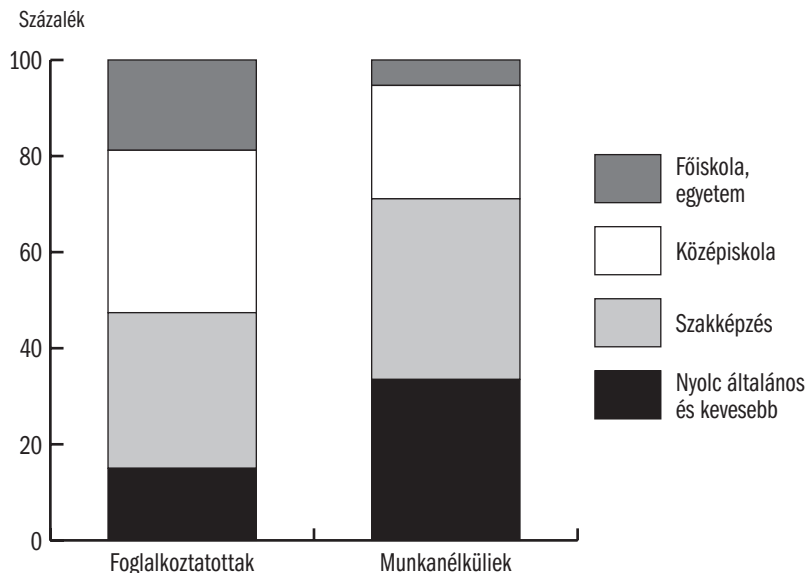
Az aktívan állást keresők mintegy háromnegyede (75,5 százalék) azért keres munkát, mert – esetleg évekkel ezelőtt – elvesztette korábbi kereső foglalkozását (az elbocsátottakon kívül beleértve az önállóságukat feladókat, az önként távozókat, az időszakos munkát befejezőket is). További 8,3 százalék hosszabb-rövidebb idejű megszakítás (sorkatonaság, gyermekgondozás, háztartás) után visszatérne a munkaerőpiacra. Csaknem ugyanennyien (8,1 százalék) jelentkeztek új belépőként, tanulmányaik befejezése után. Alig több mint 6 ezren (2,5 százalék) kerestek munkát azért, mert tanulás, gyermekgondozás vagy nyugdíj mellett szeretnének dolgozni. (Mintegy 11 ezren, 4,8 százalék a fentiekől eltérő, egyéb okot jelöltek meg.) Az aktívan állást keresők 67,2 százaléka egyúttal regisztrált munkanélküli.

A munkanélküliek csaknem kétharmada az adott évben kezdte az álláskeresést, többségük akkor vesztette el állását. Több mint egy éve 36,5 százalékuk keres munkát; a tartósan munkanélküliek fele, 43 ezer férfi és nő azonban már 2 évnél is régebben. A munkakeresés átlagos időtartama 2002-ben 15,9 hónap volt, 2003-ban 15,9 hónap. A munkát keresők meghatározó többsége (83,5 százalék) amíg dolgozott, fizikai munkát végzett. A 16,5 százalék szellemi munkát végző 9 százaléka dolgozott felsőfokú végzettséget igénylő munkakörben.

A munkanélküliek csoportját mintegy 70 százalékát – mint évek óta – 2003-ban is alacsony iskolai végzettségűek, s a nem keresett szakmák dolgozói alkották. A fiatal diplomások iránti kereslet csökkenése ellenére a gazdaság változatlanul a képzettebbekre tart igényt.

A hazai szabályok szerint csak a munkavállalási korú nem tanuló, nyugdíjban nem részesülő személyek kérhetik munkanélküliként regisztrálásukat az állami foglalkoztatási szolgálatnál. (Korábban ezt csak a kereső foglalkozásukat elvesztettek és a pályakezdők kérhették; csupán néhány éve van mód arra, hogy a foglalkoztatási szolgálat segítségét – meghatározott feltételek esetén – az elhelyezkedni kívánók valamivel szélesebb köre is igénybe vehesse. A követelmény azonban az EU törekvéseinek megfelelően valamennyi dolgozni kívánó felnőtt munkához segítése lesz.)

3. ábra: A 15–64 éves foglalkoztatottak és munkanélküliek megoszlása legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2003



Forrás: KSH (2004a).

A regisztrált munkanélküliek fele keres aktívan munkát

Az aktívan állást keresők mintegy kétharmada, 164,3 ezer fő – mint jeleztük – egyúttal regisztrált munkanélküli is. A regisztrált munkanélküliek száma azonban ennek több mint kétszerese, 357,2 ezer fő volt, 12,5 ezerrel több az előző évinél. (Az aktívan állást keresők és a passzív munkanélküliek együttes száma, valamint a regisztrált munkanélkülieké tehát nem sokban különbözik.)

3. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma és aránya, 1997–2003

Év	Regisztrált munkanélküli ezer fő	A nők aránya százalék	Ebből			Regisztrált munkanélküli- liségi ráta
			15-25 évesek		pályakezdők*	
			ezer fő	százalék	százalék	
1997	470,1	43,3	93,4	19,9	42,4	10,5
1998	423,1	44,8	77,6	18,3	32,6	9,5
1999	409,5	45,9	72,0	17,6	29,9	9,7
2000	390,5	46,3	65,9	16,9	26,0	9,3
2001	364,1	46,1	63,8	17,5	26,8	8,7
2002	344,7	46,5	60,2	17,5	28,5	8,2
2003	357,2	47,4	60,2	16,9	31,3	8,3

* A 30 év alatti pályakezdőkkel együtt.

Forrás: Foglalkoztatási Hivatal.

Több nő és 45 éven felüli a regisztrált munkanélküliek között

A 12,5 ezres növekedés zöme főként a nők munkahelyvesztésének következménye: 2003-ban több mint 9 ezer nővel (és 3,4 ezer férfival) nőtt a re-

gisztrált munkanélküliek száma. A nők arányának növekedése a regisztrált munkanélküliek között egyébként évek óta tart, jelezve, hogy az ipar és a szolgáltatások néhány, többségében nőket foglalkoztató területén (például a textil-, ruházati és bőriparban, az élelmiszeriparban, de a gépipar egyes tevékenységeiben is, tovább a kereskedelemben stb.) hosszabb ideje erőteljesek a változások.

A regisztrált munkanélküliek életkor szerinti csoportjaiban egyik évről a másikra általában csekély a változás. Hosszabb távon azonban jól érzékelhető egyfelől a 19 évesnél fiatalabbak számának tartós csökkenése; háttérében a továbbtanulók számának gyarapodásával, de a képzetlen, alacsony iskolázottságú, 15–19 évesek reménytelennek ítélt munkakeresésével is. Másfelől a 45 éven felüliek számának és arányának szinte töretlen növekedése; az évek óta százezer feletti létszám most már a regisztrált munkanélküliek 30 százalékát adja. A 2003-ban regisztrált növekedés elsősorban az idősebb korosztályhoz tartozó munkanélküliek számát gyarapította; a 12,5 ezer főből 5780 fő volt 45 évesnél idősebb.

4. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma és aránya, 1998–2003

Korcsoport	1998		1999		2000		2001		2002		2003	
	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%	fő	%
19 éves és fiatalabb	16 336	3,9	13 426	3,3	11 514	2,9	11 035	3,0	10 077	2,9	10 036	2,8
20–24 éves	61 219	14,5	58 606	14,3	54 347	13,9	52 782	14,5	50 073	14,5	50 169	14,0
25–34 éves	126 450	29,9	122 413	29,9	115 531	29,6	106 333	29,2	98 885	28,7	102 826	28,8
35–44 éves	122 030	18,8	111 815	27,3	101 516	26,0	91 119	25,0	85 395	24,8	88 116	24,7
45–54 éves	85 711	20,3	88 476	21,6	89 951	22,3	81 119	22,3	78 238	22,7	82 280	23,0
55 éves és idősebb	11 375	2,7	14 783	3,6	20 635	5,3	21 752	6,0	22 048	6,4	23 786	6,7
Összesen	423 121	100,0	409 519	100,0	390 494	100,0	364 140	100,0	344 716	100,0	357 212	100,0

Forrás: *Foglalkoztatási Hivatal*.

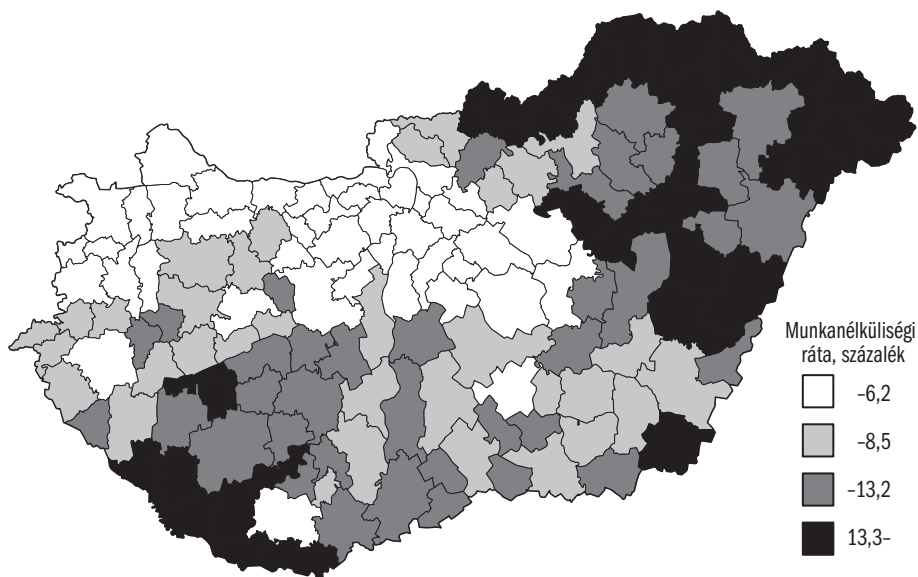
A regisztrált munkanélküliek iskolai végzettség szerinti összetétele sem változik érdemlegesen. A legnagyobb hányadot a legalacsonyabb iskolai végzettségűek adják – arányuk az évek során kissé növekedett. A 2003. évi növekedés csaknem fele (6135 fő, 49 százalék) a leggyengébb munkaerőpiaci helyzetű munkanélküliek számát gyarapította. Alig változó a szakmunkás-végzettségűek nagyjából egyharmados aránya. A középiskolai végzettségűek aránya szinte állandó; állományuk mintegy 2 ezer fővel nőtt. Csaknem folyamatosan nőtt viszont a főiskolát, egyetemet végzettké, bár az arányuk töredéke minden más csoporténak. 2003-ban számszerűen 133 ezer diplomást tartottak nyilván, 2 ezerrel többet, mint korábban.

Állománycsoportok szerint évenként ugyancsak kismértékűek a változások. Noha – mint a korábbiakban ismertettük – a keresők 60 százalékát a fizikai dolgozók adják, arányuk a munkanélküliek között 83 százalék. A szellemi munkát végzők 40 százalékos arányához képest a munkanélkülieknek csak 17 százaléka szellemi munkát végző. 2003-ban a szakképzett-

séggel rendelkező munkanélküliek száma mintegy 3200 fővel nőtt; több mint 2,3 ezerrel csökkent viszont a szakképzetleneké (betanított és segédmunkások). Ezúttal 2671 fővel nőtt a korábban szellemi foglalkozásúaké is (58 380 főről 61 051 főre).

A regisztrált munkanélküliek területi, kistérségi különbségei – Fazekas Károly már idézett elemzése szerint – 2003-ban sem csökkentek. A magas és az alacsony munkanélküliséggel rendelkező térségek földrajzi elhelyezkedésében igen erős földrajzi polarizáció érvényesül. A legalacsonyabb munkanélküliségű kistérségek döntő részben a központi régióban, valamint a közép- és nyugat-dunántúli régiókban helyezkednek el. A legmagasabb munkanélküliségű kistérségek döntő részben az ország keleti és déli periferiáján találhatók. A helyi munkaerőpiacok közötti különbségek növekedése a magas munkanélküliségű régiók egyre súlyosabb relatív helyzetéből fakad, és nem a viszonylag kedvező helyzetben lévő, alacsony munkanélküliségű térségek egyre kedvezőbb helyzetéből adódik.

4. ábra: A regisztrált munkanélküliségi ráta nagysága a kistérségekben, 2003 december



Forrás: Foglalkoztatási Hivatal munkanélküli-nyilvántartása.

A regionális különbségek nem csupán a munkanélküliségi ráta nagysága szerint, hanem a munkanélküliek összetételében is jelentősek. magas munkanélküliségi rátával jellemezhető kistérségekben az átlagosnál kedvezőtlenebb a munkanélküliek összetétele: az átlagosnál magasabb a rendszeres szociális segélyben részesülők, a tartós munkanélküliek és az alacsony iskolai végzettségűek aránya.

A munkanélküliek összetételéből, területi koncentrációjából is jól érzékelhető, hogy zömük rászorul a regisztrálás révén elérhető társadalmi segítségre. A regisztrálásnak éppen az a célja, hogy a munkaerőpiacon segítségre szorulókat számba vegye, s a lehetséges mértékben és módokon működjön közre esélyeik javításában, mielőbbi újra elhelyezkedésükben. A világ számos országához hasonlóan a magyar társadalom is többféle segítséget igyekszik nyújtani, az ingyenes munkaközvetítéstől az esélyjavító képzésig, a támogatott foglalkoztatási programokon át az arra jogosultak anyagi támogatásáig.

2003-ban a regisztrált munkanélküliek széles köre részesült (esetenként többféle) támogatásban. Mint korábban jeleztük, az év során összesen 182 ezren (átlagosan 63 ezren) kaptak foglalkoztatásukhoz támogatást, 83 ezren (átlagosan 25 ezren) vettek részt többnyire szakmai, számítógépes, idegen nyelvi képzésben. A fenti, aktívnak nevezett programokon kívül a regisztrált munkanélküliek 30 százaléka (107 ezer fő) részesült munkanélküli-segélyben, 0,5 százalék (1900 fő) pedig a 2000-ben megszüntetett jövedelempótló támogatás utolsó kedvezményezettjeként anyagi juttatásban. Összességében anyagi (úgynevezett passzív) támogatást a regisztrált munkanélküliek 62,5 százaléka kapott.

Megjegyezzük: az anyagi támogatás összege szerény. A 270 napig kapható munkanélküli-járulék átlagos összege havi 35,5 ezer forint volt; a képzetlenek 33,3 ezer, a diplomások 38 ezer forintot kaptak. (Összehasonlításképpen: ez a 2003. évi átlagkereset 25,8, a fizikai átlagkereset 38,8, a minimálbér 70,9 százaléknak felelt meg; azaz a munkanélküliek a töredékéhez jutottak hozzá annak az összegnek, amit – szerencsésebb esetben – foglalkoztatottként kaptak volna.)

Még kevesebb a jövedelempótló támogatás (17 440 forint), ennél is kisebb a rendszeres szociális segély (15 260 forint) összege. Meglehetősen nyilvánvaló, hogy nem az anyagi juttatások bőkezűsége tartja vissza az érintetteket az elhelyezkedéstől. Az állásfeltárás, a közvetítés minden erőfeszítés ellenére mindeddig a munkaerőpiaci szolgáltatások legkevésbé sikeres tevékenységének bizonyult. Bár a képzésekkel s a támogatott foglalkozásokkal mindig sikerült néhány ezer munkanélkülit munkához juttatni, az eredmények aligha igazolják a rengeteg törődést, anyagi ráfordítást. A Foglalkoztatási Hivatal csak a járulékból részesültek esetében tudja pontosan kimutatni az elhelyezkedettek számát; a nyilvántartásból havonta kilépő (a belépőkkel nagyjából megegyező) mintegy 55 ezer fő munkaerőpiaci státusáról az alkalmi felméréseken túl nem rendelkezik érdemleges információkkal. A kimutathatóan elhelyezkedettek száma évek óta havi átlagban 6–7 ezer körüli (2002: 6971; 2003: 6630 fő), ugyanakkor „egyéb” okból nagyságrendileg többen hagyták el a regisztrációt (2002: havi átlagban 48977 fő; 2003: 46905 fő).

*Aktív programok,
szerény anyagi segítség*

Az európai *twinings* program keretében 2003-ban is folyt a munkaügyi szervezet modernizálása, felkészítése a következő években első számú feladatává váló állásfeltárássra, közvetítésre. A felkészítés első szakaszában húsz irodát modernizáltak, láttak el a közvetítést szolgáló technikai berendezésekkel; megkezdődött a munkatársak felkészítése stb. A sikeresebb közvetítői tevékenység feltételeinek megteremtése azonban nem a munkaerőpiaci szervezet, hanem elsősorban a kormányzatnak a foglalkoztatási viszonyokat megmerevítő körülményeket elhárító intézkedésein múlik – csak a sokfajta foglalkoztatási lehetőség képes a sokféle kínálat hasznosítására.

Egyelőre azonban a foglalkoztatási lehetőségek helyett csupán a munkanélküliek ellátási rendszere képes visszafogadni a társadalmi segítségre szoruló munkanélkülieket. 2003-ban a nyilvántartásba belépők több mint 80 százaléka nem új, hanem korábban regisztrált munkanélküli. A havonta nyilvántartásba vett (2002-ben átlagosan 56 ezer, 2003-ban csaknem 55 ezer munkanélküli zöme (2002-ben 81,6, 2003-ban 81,7 százaléka) viszáterőn szerepel a nyilvántartásban, a támogatott foglalkoztatás, képzés vagy más programokban való részvétel után.

4. A gazdaságilag inaktívak

A magyar munkaerőpiac régtől ismert problémája a gazdaságilag inaktívak magas aránya: az alacsony szintű foglalkoztatottsággal, viszonylag alacsony munkanélküliséggel a 15–64 éves népesség magas, csaknem 40 százalékot kitevő inaktív tagja áll szemben.

Az inaktivitás szintje – mint már jeleztük a foglalkoztatottak és a munkanélküliek számának együttes, kismértékű emelkedésével – kissé csökkent ugyan, az elmozdulás azonban nem változtat a kialakult összképen: 2003-ban 15–64 évesek 39,4 százaléka, 2,7 millió fő; a hazai munkavállalási korúak 35,3 százaléka, 2,2 millió fő, a férfiak 30, a nők 41 százaléka volt önként vagy kényszerűen távol a munkaerőpiactól.

A következőkben az utóbbiak inaktivitásának jellemzőit tekintjük át, minthogy a keresők a nyugdíjas kort elérve a magyar szabályoknak megfelelően hagyják el (vagy kényszerülnek elhagyni) a munkaerőpiacot. A 2,2 millió inaktív nagy többsége társadalmilag elfogadott okkal, sőt a társadalom (többszörszerény) anyagi támogatásával nem vett részt a (szervezett) gazdaság működésében.

1. *Mindenekelőtt a 15 éves koruk után továbbtanuló fiatalok.* 2003-ban a 15–24 évesek már fele tanult tovább (az 1959/60-as tanévben 19, 2002-ben 47 százaléka) bár az életkor növekedésével csökkenő arányban. (A 15 évesek 99 százaléka, a 16 évesek 90, majd rendre: 84; 74; 58 százaléka; a 15–19 évesek együttesen 81 százaléka. A 20 éveseknek azonban már csak 45, a 24 évesek 9, a 20–24 éves korosztályhoz tartozóknak 25 százaléka).

2,2 millióan
a munkaerőpiacon
kívül

Minden második
15–24 éves tanul

A fiatalok továbbtanulása az egyén és a társadalom közös érdeke, s valójában az is öröndetes, hogy a családok sokasága nélkülözheti a fiatalok keresetét, s vállalhatja eltartásukat a tanulás éve alatt. (Más kérdés, hogy egyre több fiatal vállal munkát is a tanulás mellett. Az iskolaszövetkezetek keretében legálisan végzett munkájuknak – a kettős státus elfogadottságának hiányában – a felmérésekben ritkán van nyoma). A tanulók az inaktívak mintegy 30 százalékát adják.

2. *A gyermekgondozáson lévők.* Az évtizedek óta csökkenő születésszámok ellenére növekszik a gyermekgondozás valamelyik formáját (gyes, gyed, gyet) igénybe vevők – jellemzően nők – száma. (1990-hez képest a születésszám több mint 30 ezerrel csökkent, a gyermekgondozást igénybevevők 292 ezres száma pedig több mint 46 ezer fővel nőtt 2003-ra). A csaknem 300 ezer érintett közül mintegy 20 ezren vállaltak vagy kerestek munkát a gyermekgondozás időtartama alatt (ők a munkaerő-felmérésekben gazdaságilag aktívnak minősülnek), a meghatározó többség azonban elnapolta a munkaerőpiacra visszajutásának gondját. (Az érvényes szabályok szerint a támogatott távollét akár a tíz évet is meghaladhatja.)

*Kevesebb gyermekkel
több gyermekgondozáson*

A kisgyermekes anyák számára a kereső foglalkozás vállalását számtalan, jól ismert tényező akadályozza, a munkáltatók idegenkedésétől a gyermekfelügyelet sokuk számára megfizethető formáinak hiányán át a munkarendek jellemző rugalmatlanságáig. A 2003 végén a részmunkaidő támogatásáról született, a korábbiakban ismertetett rendelkezés nyomán talán elkezdődnek a változások. A gyermekgondozáson lévők az inaktívak 12 százalékát tették ki.

3. *A munkavállalási korban nyugdíjazottak.* 1990 és 2003 között 264 ezer főről 695 ezerre nőtt a hazai munkavállalási korban különböző okok miatt (rokkantság, baleset, kordedvezmény, foglalkoztatáspolitikai indítatású korengedmény) nyugdíjazottak állománya. (A csaknem 700 ezres létszámban nem szerepelnek a foglalkoztatott munkavállalási korú nyugdíjasok.) A korai nyugdíjazások számos oka ugyancsak közismert, a népesség az 1990-es évek eleji általános egészségi állapotától a munkahelyek tömeges megszűnésekor a munkanélküliség előli menekülés útjaként megnyitott nyugdíjazás lehetőségéig stb.

*Csaknem 700 ezren
nyugdíjban –
korhatár alatt*

Közismert az is, hogy a viszonylag fiatalon nyugdíjazottak jelentős része szívesen dolgozna újra (ha módja van rá, dolgozik is, de többnyire a szervezett gazdaságon kívül). Foglalkoztatásukhoz azonban sok ponton kellene megváltoztatni a jelenlegi szabályokon alapuló feltételeket (adók és járulékok, rugalmas munkaidő, részmunka stb.) A munkavállalási korban nyugdíjazottak aránya 31 százalék az inaktívak között, csaknem anyyi, mint a tanulóké.

4. *Egyéb okból inaktívak.* Az előzőkben azokról szoltunk, akik a társadalom egyetértésével, sőt támogatásával maradtak távol a munkaerőpiactól,

*Eltartottak –
minden korosztályból*

családjuk és a társadalom eltartottjaiként élnek. Évenként változó nagyságrendben, de mintegy félmillió körüli férfi és (többségében) nő azonban társadalmilag elfogadott indok nélkül hiányzik a gazdaság rendelkezésére álló, dolgozó vagy munkát kereső népességből, és családját eltartására szorul. Zömük az úgynevezett legjobb munkavállalási korú 25–54 évesek korcsoportjaiba tartozik.

Távolmaradásukat megannyi személyes okon túl esetükben is sokféle tényező kényszeríthette ki: túl fiatal vagy idős koruk, lakóhelyük távolsága a (szervezett) foglalkozást kínáló településektől, az ingázás nehézsége és költsége, a gyermekfelügyelet hiánya stb. stb. Feltehető azonban, hogy az évek óta nagyszámú inaktív fiatal férfi és nő nemcsak eltartottként él, hanem rendszeresen vagy alkalmilag dolgozik is, többnyire a szervezett gazdaságon kívül. Az ismeretlen okok miatt inaktívak száma 2003-ban 531 ezer fő volt; ők adták az inaktívak 24 százalékát.

Az inaktívak közül – bármi legyen is a munkaerőpiacról távolmaradásuk indoka – igen sokan szívesen dolgoznának; 2003-ban 400 ezren nyilatkoztak így a munkaerő-felmérés során. A munkát keresőkkel együtt ez mintegy 650 ezer munkára váró, dolgozni kívánó embert jelent.

2004. október elsejéig elkészül Magyarország első nemzeti foglalkoztatási akcióterve, amelyben – mint az EU minden tagországának – tételesen, számszerűen is meg kell jelölni, hogy Magyarország mennyivel kívánja növelni a foglalkoztatottságot. A kormányzatnak a foglalkoztatás eddigi feltételrendszerén kell változtatnia; hozzákezdve elsősorban a munkát terhelő adók mérsékléséhez, valamint a munka világát szabályozó, merev, uniformizált törvényeknek a gazdaság mai és holnapi igényéhez igazításához.

Az EU – a nehézségek ellenére – nem mondott le a foglalkoztatottság növeléséről, a nemzetek leghatékonyabb tőkéjének minél teljesebb hasznosulásáról, az egyének és társadalom számára. E törekvés teljesülésében – elsősorban a nemzet saját érdekében – Magyarország is vállalta a teljes jogú tagállam jogait és kötelezettségeit.

HIVATKOZÁSOK

KSH [2003]: *A külföldi működőtőke Magyarországon, 1995–2002*. KSH, Budapest.

KSH [2004a]: *Munkaerő-felmérés, 2003*. KSH, Budapest.

KSH [2004b]: *Munkaerő-piaci helyzetkép, 2003*. KSH, Budapest.

LAKY TERÉZ (szerk.) [2003]: *Magyarországi munkaerőpiac*. Szerzők: Gere Ilona, Fazekas Károly, Lakatos Judit. Foglalkoztatási Hivatal Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest,

FMM [2004]: Több munkahelyet Európában! (Wim Kok-jelentés) Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium Budapest, február, www.fmm.gov.hu/upload/doc/200406/wimkok_jelentes.pdf.

*Kötelezettségek
a nemzet érdekében*

KÖZELKÉP

OKTATÁS ÉS MUNKAERŐPIAC

Szerkesztette
VARGA JÚLIA

Oktatás és munkaerőpiac

Bevezetés

1. Iskolázottság és munkaerőpiaci sikeresség
 - 1.1. Kézdi Gábor: Iskolázottság és keresetek
 - 1.2. Kertesi Gábor – Varga Júlia: Iskolázottság és foglalkoztatottság
 - 1.3. Galasi Péter: A felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja, 1994–2002
2. Oktatási expanzió
 - 2.1. Lannert Judit: Alapvető tények az oktatási expanzióról
 - 2.2. Varga Júlia: Alap- és kiegészítő képzésben való részvétel iskolázottság szerint
 - 2.3. Galasi Péter: Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon
 - 2.4. Galasi Péter: A költségterítéssel képzés hatása a felsőfokú végzettségű pályakezdekők munkaerőpiaci helyzetére
3. A munkaerőpiaci várakozások hatása a továbbtanulási döntésekre
 - 3.1. Hermann Zoltán: Az oktatás munkaerőpiaci hozamának szerepe a középfokú továbbtanulási döntésekben
 - 3.2. Varga Júlia: A munkaerőpiaci ismeretek és várakozások hatása a felsőfokú továbbtanulási döntésekre
4. Átmenet az oktatásból a munkaerőpiacra
 - 4.1. Róbert Péter: A pályakezdekők elhelyezkedési esélyeinek és foglalkozási szerkezetének átalakulása
 - 4.2. Liskó Ilona: A középfokú végzettségű fiatalok munkavállalása, továbbtanulása
 - 4.3. Galasi Péter: A felsőfokú végzettségű pályakezdekők munkaerőpiaci sikeressége
 - 4.4. Galasi Péter: Felsőfokú végzettségű pályakezdekők munkaerőpiaci képzése
5. Iskolázottság és migráció
 - 5.1. Cseres-Gergely Zsombor: Mobilitás és iskolázottság Magyarországon a 2000-es évek elején
 - 5.2. Hárs Ágnes: Az iskolázottság hatása a külföldi munkavállalási döntésekre
6. Függelék
7. Hivatkozások

BEVEZETÉS

A rendszerváltozást követő munkaerőpiaci folyamatok egyik fontos magyarázó tényezője az iskolázottság és a munkában szerzett tudás átértékelődése. A kereslet eltolódása az iskolázottabb munka irányába nemcsak az iskolázottság hozamának gyors növekedéséhez vezetett, hanem – részben – magyarázatul szolgál például az alacsony szinten stabilizálódott foglalkoztatottságra is. Az iskolázottság hozamának emelkedése a kínálati oldal alkalmazkodását is megindította, az oktatás iránti kereslet jelentősen nőtt. Ennek nyomán oktatási expanzió következett be, ugrásszerűen nőtt az érettségit adó középiskolában és felsőfokon továbbtanulók száma és aránya. Az oktatási expanzió nyomán viszont egyre erősebb aggodalmak fogalmazódnak meg, hogy az oktatás kibocsátása nem felel meg a munkaerőpiaci kereslet mennyiségének és összetételének.

Összeállításunkban arra törekedtünk, hogy összegyűjtsük a rendelkezésre álló empirikus kutatási eredményeket, amelyek számos kérdésben segíthetnek eligazodni. Rendelkezik-e Magyarország viszonylag képzett munkaerővel, vagy sem? Milyen okokra vezethető vissza az oktatási expanzió? Milyen munkaerőpiaci következményei vannak az oktatási részvétel növekedésének? Hogyan változott az oktatásból a munkaerőpiacra történő átmenet, az oktatás és munkaerőpiac kapcsolata az elmúlt évtizedben? E kérdésekkel kapcsolatban fontos kutatási eredmények születtek az elmúlt években, amelyeket igyekeztünk összegyűjteni, de az összeállítás arra is felhívja a figyelmet, hogy mely kérdésekről hiányosak ismereteink. Fontos problémákról – elsősorban a szakképzési rendszer átalakulásáról – csak hézagoss tudásunk van, és számos kérdés vizsgálatát nemcsak az elemző munkák, hanem – esetenként – az adatgyűjtés hiánya is akadályozza. A kötet néhány tanulmánya ezekre a hiányosságokra szeretné felhívni a figyelmet, ezzel is elősegítve az oktatás és munkaerőpiac közötti kapcsolatra vonatkozó további kutatásokat.

Összeállításunk öt fejezetre tagolódik. Az első, az iskolázottság és (a keresetekben és foglalkoztatottságban mért) munkaerőpiaci sikeresség összefüggéseit mutatja be. Mivel az elmúlt évtized egyik legfontosabb fejleménye a közép- és felsőfokon továbbtanulók arányának növekedése volt, összeállításunk három fejezete is az oktatás kiterjesztését, annak következményeit vizsgálja. A második fejezetben az oktatási expanzió mértékét mutatjuk be, valamint azokat az empirikus vizsgálati eredményeket, amelyek arra a kérdésre keresik a választ, hogy van-e ma túlképzés Magyarországon, illetve megfigyelhető-e minőségromlás a képzés kiterjesztése nyomán. Ugyancsak az oktatási expanzióra vonatkozó ismereteinket gyarapíthatják a harmadik fejezet tanulmányai, amelyek a munkaerőpiaci ismeretek/várakozások és a továbbtanulási döntések kapcsolatát elemzik, valamint a negyedik fejezetben összegyűjtött írások, amelyek az oktatásból a munkaerőpiacra lépés különböző nézőpontjait, a különböző végzettségű pályakezdekők munkaerőpiaci sikerességét vizsgálják. Végül az utolsó fejezet az iskolázottság és migráció összefüggéseit tárgyalja.

1. ISKOLÁZOTTSÁG ÉS MUNKAERŐPIACI SIKERESSÉG

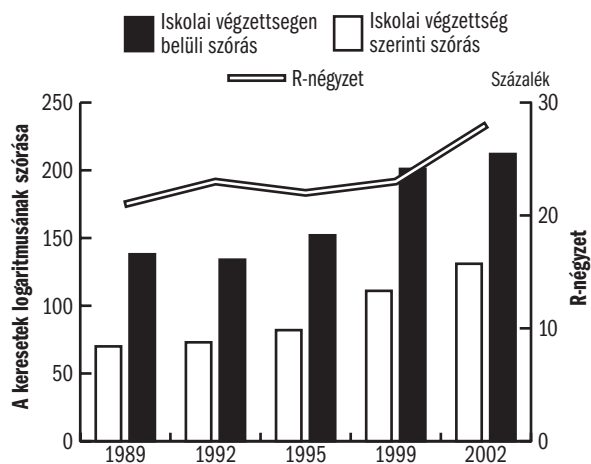
1.1. Iskolázottság és keresetek

KÉZDI GÁBOR

Ez a fejezet a kereseti egyenlőtlenségek és az iskolai végzettség kapcsolatát, pontosabban az iskolázottság keresetben mért hozamát vizsgálja Magyarországon, 1989 és 2002 között.¹ Az iskolai végzettséget négy kategóriában elemeztük: legfeljebb általános iskolai nyolc osztály, szakmunkásképző (és szakiskola), érettségit adó középiskola, valamint felsőfokú végzettség (főiskola és egyetem).

A keresetek szóródása nagymértékben megnőtt a rendszerváltás óta. A keresetek logaritmusának szórása jól méri az egyenlőtlenséget, mivel nem függ a keresetek szintjétől. Ebben mérve, a kereseti egyenlőtlenségek több mint 60 százalékkal növekedtek 1989 és 2002 között. Az egyenlőtlenségek növekedése 1995 után gyorsult fel. Az 1.1. ábrán láthatjuk, hogy a szóródás növekedésében jelentős szerepet játszott az iskolai végzettségnek betudható egyenlőtlenségnövekedés.

1.1. ábra: Iskolai végzettség és a (log) keresetek szóródása



Forrás: saját számítások az OMK Bértarifa-felvételének adatai alapján. Az adatokról részletesebben lásd Kertesi–Köllő (1997).

¹ Az adatok az Országos Munkaerő Központ Bértarifa-felvételéből származnak. A Bértarifa-felvételek nagyméretű mintákban tartalmaznak részletes egyéni kereseti adatokat a legfontosabb iskolázottsági és demográfiai jellemzőkkel együtt. Az adatokról részletesen lásd Kertesi–Köllő (1997).

A teljes varianciából az iskolai végzettségbeli különbségek szerepe (R^2) az 1989. évi 21 százalékról 2002-re 28 százalékra nőtt. Mindamellet a 90-es évek közepétől jelentős növekedést tapasztalhatunk az azonos iskolai végzettséggel rendelkezők közötti kereseti egyenlőtlenségben is.

Módszertani kérdések

Az iskolai végzettség keresetben mért hozamát Mincer-típusú keresztmetszeti bérregressziók alapján becsülhetjük meg (lásd például Willis, 1986). A regressziós becslések magyarázatával kapcsolatban mindenekelőtt tisztáznunk kell néhány lényeges módszertani kérdést.

Először is, az iskolai végzettség hozamát egy olyan gondolat kísérletben tudnánk megfelelően megmérni, amelyben ugyanannak az egyének a keresetét oly módon vizsgáljuk először egyik, azután egy másik iskolai végzettség mellett, hogy a két világállapotot csak az eltérő iskolai végzettség különbözteti meg egymástól. Ebben az esetben lehetnének ugyanis biztosak abban, hogy a két világállapotbeli keresetek esetleges eltérését valóban csak az iskolázottságbeli különbségek okozzák. Ezt a gondolat kísérletet természetesen nem lehet elvégezni: egy embernek egy időben csak egyféle iskolai végzettsége lehet. Amikor ehelyett különböző iskolai végzettségű emberek kereseteit hasonlítjuk össze (ezt tesszük keresztmetszeti regressziókban), a gondolat kísérletet igen tökéletlenül tudjuk csak végrehajtani. Tipikus esetben (és ez a mi adatbázisunkban is igaz) nem tudjuk megfigyelni az összes olyan emberi tulajdonságot, amely a munkaerőpiacon értékes lehet, és ezért beépülhet a keresetekbe. Ha e tulajdonságok között van olyan, amelyik befolyásolja az egyének iskolai végzettségét is (például „intelligencia” vagy „szorgalom”), akkor különböző iskolai végzettségű egyének kereseteinek különbsége nem csak az iskola, hanem e tulajdonságok hozamát is tartalmazza. Első megközelítésben ez az iskola valós hozamánál magasabb mért különbségekhez vezet, vagyis az iskola keresztmetszeti regresszióból becsült hozama felülbecsüli a valós hozamot (a képességek torzító hatása angolul: *ability bias*).² Bizonyos körülmények között a torzítás fordított irányú is lehet (tehát a keresztmetszeti regresszióból becsülnél magasabb a valós hozam).³ A vita korántsem tekinthető lezártnak: nem tudhatjuk bizonyosan, hogy egy keresztmetszeti regresszióból becsült hozam felül- vagy alulbecsüli-e az iskolai végzettség valós hozamát. A rendelkezésre álló adatok nem teszik lehetővé, hogy mi itt kifinomultabb módszerekkel megkíséreljünk kiszűrni a torzító hatásokat.⁴

A második fontos probléma abból fakad, hogy kereseti regressziók a foglalkoztatott egyének keresetein alapulnak. Amennyiben az iskolai végzettség befolyásolja a foglalkoztatási esélyeket, a keresetben mérhető hozamokat ezek a regressziók torzítva becsülik.⁵ A világon mindenütt, így Magyarországon is, jóval kisebb az alacsonyabb végzettségűek foglalkoztatási esélye.⁶ Közü-

2 A problémáról részletesebben lásd például Willis (1986).

3 Ezt mutatja be Card (1998). Az általa hivatkozott empirikus tanulmányok azt sugallják, hogy ez a fordított torzítás igen gyakori lehet.

4 Ha stabil környezetben, nem változó beiskolázási szokások mellett időben hasonlítjuk össze a keresztmetszeti regressziók becsléseit, ha a valós hozadékokról nem is, azok változásáról megbízható képet kaphatunk. Az itt vizsgált esetben azonban szó sincs stabil környezetről. Amennyiben a pozitív torzítást valószínűsítjük (tehát a Willis-féle, nem pedig a Card-féle érvelést fogadjuk el), akkor a felsőoktatás nagymértékű expanziója miatt valószínűleg alulbecsüljük a hozadékok növekedését a legfiatalabb korosztályokban. Ennek az az oka, hogy az idő előrehaladtával nemcsak a legjobb képességűek szereznek diplomát, hanem az átlaghoz közelebb levők is. A képességek torzító hatása így egyre kisebb, ami a mért hozadékok csökkenéséhez vezetne ha a valós hozadékok nem nőnének – ha pedig nőnek, akkor a mért hozadékokban a valósnál kisebb növekedést tapasztalunk.

5 Szelekciós torzítás, angolul: *selection bias*.

6 Az iskolázottság és foglalkoztatottság kapcsolatáról Magyarországon lásd az 1.2. fejezetet.

lük a nem megfigyelhető tulajdonságaikban az átlagosnál jobbak lesznek inkább foglalkoztatottak. Az ő keresetük minden valószínűség szerint pedig magasabb, mint a nem dolgozóké lenne, ezért a megfigyelhető keresetek átlagosan magasabbak lesznek, mint amekkorák a teljes alacsony végzettségű népesség körében lennének. Ezzel szemben a legmagasabb iskolai végzettségűek között szinte teljes a foglalkoztatottság (az önkéntes inaktivitást leszámítva), ezért esetükben a szelekciós torzítás jóval kevésbé jelentős. Így az iskolai végzettség szerinti különbségeket valószínűleg alulbecsüljük.

Harmadszor, valószínűleg hasonló irányba torzít (tehát az iskola hozamát kisebbnek mutatja) az a tény is, hogy a teljes munkajövedelmet nem figyeljük meg: sem a mellékállásokból, kiegészítő vállalkozásokból származó jövedelmek, sem a természetbeli szolgáltatások nem szerepelnek az adatainkban. A Társi Monitor-felmérésén alapuló vizsgálatukban Horváth és szerzőtársai (2004) számszerűen is kimutatták azt, amit az elmélet és a mindennapi tapasztalatok is valószínűsítene: a magasabban képzett és magasabb beosztású munkavállalók teljes munkajövedelmüknek jóval nagyobb részét kapják fizetésen felüli juttatásokban (nem pénzbeli juttatásokat is beleértve), és nagyobb mértékben vállalnak különmunkát. Ennek megfelelően az iskolai végzettség teljes munkajövedelemben mért hozama meghaladja az azokban a kereseti komponensekben mért hozamokat, amelyet a Bértarifa-felvétel tartalmaz.⁷

Mindezek alapján (kivéve, ha a Card-féle felfelé torzító hatás nagyon erős) a kereseti regressziókból nagy valószínűséggel jelentősen alulbecsüljük az iskolai végzettség hozamát, és valószínűleg a hozamok növekedését is.

Az eredmények magyarázatakor figyelembe kell vennünk, hogy a Mincer-típusú bérregressziók függő változója a keresetek logaritmus.⁸ Az így kapott koefficiensek értelmezése igen egyszerű, ha azok közel vannak 0-hoz: egy 0,01-es becslést együttható például úgy értelmezhető, hogy az adott változó egységnyi növekedése esetén 1 százalékkal magasabb a keresetek várható értéke (kontrollálva a többi magyarázó változó hatására). Abszolút értékben magasabb együtthatók esetén az interpretáció már csak közelítőleg százalékos. Ha az együttható β , a százalékos hatás pontos képlete $(e^\beta - 1) \times 100$ százalék, ami $\beta = 0,5$ esetén körülbelül 65 százalék, $\beta = 1,0$ esetén pedig már 172 százalék. Az eredmények értelmezéséhez ezért a továbbiakban mindig átváltjuk a becslést együtthatókat százalékos hozamra.

A regressziók függő változója a nettó reálkeresetek logaritmus.⁹ Bár a nem megfigyelhető egyéni tulajdonságok torzító hatásával nem tudunk mit kezdeni, a megfigyelhető ismérvek közül minden relevánsat kontrollálunk. A magyarázó változók között az iskolai végzettség mellett szerepeltettük a nem dummyját (1, ha nő, 0, ha férfi), az ágazati és területi (régió és településtípus) dummykat, valamint az években mért munkaerőpiaci tapasztalatot és annak négyzetét.⁹

7 A Horváth és társai (2004) által becsült hozadékok maguk nem hasonlíthatók közvetlenül össze az itt becsültekkel, de az iskolai végzettségnek a természetbeli juttatásokra és a különmunkára gyakorolt jelentős pozitív hatása ettől még érvényes összefüggés.

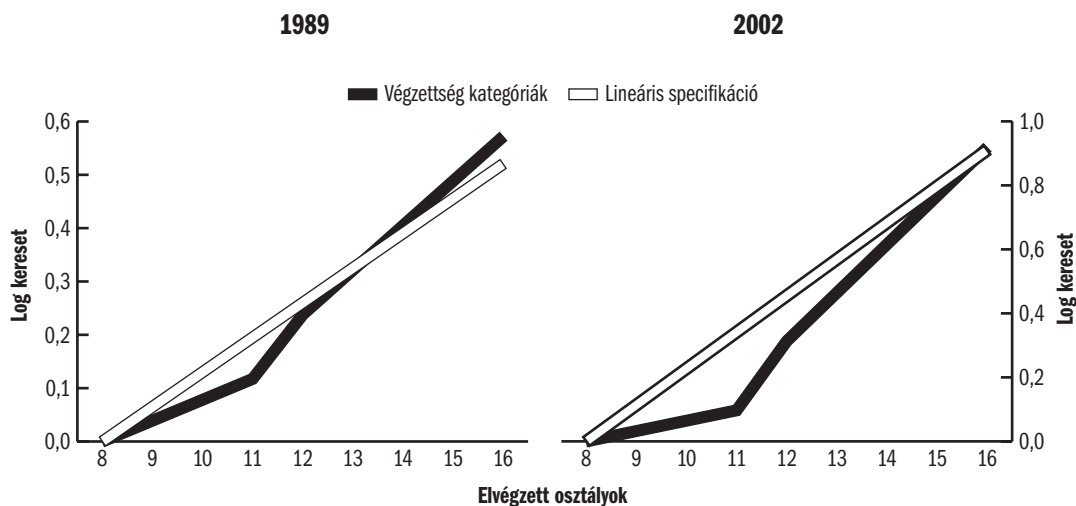
8 Ennek több oka is van. A leg-egyszerűbb emberitőke-elméletek alapján a folytonos időben mért iskolai végzettség logaritmusának a keresetre gyakorolt hatása egyensúlyban megegyezik az egyének szubjektív kamatlábalával. Emiatt az iskolában töltött időt lineárisan szerepeltető kereseti regressziókban logaritmikus keresetet kell magyarázni: az exponenciális diszkontálás miatt egységnyi iskolai végzettség optimumban mindig ugyanannyi százalékkal növeli a kereseteket. A nem lineárisan, például kategóriákban mért iskolai végzettség esetén is jobb logaritmikus kereseteket szerepeltetni az egyenletek bal oldalán, mivel a keresetek eloszlása jóval közelebb van a lognormálshoz, mint a normálshoz.

9 Az adatok nem tartalmaznak valós munkaerőpiaci tapasztalatot, ezért azt az ilyenkor szokásos módon az aktuális életkorból kivonjuk azt az életkort, amikor az egyén a legkorábban elvégezhette az iskolát. Ily módon valójában a munkaerőpiaci tapasztalat felső közelítését szerepeltettük, ami az aktív életkorban folyamatosan dolgozóknál jobb, a foglalkoztatásukat inkább megszakított esetén rosszabb közelítés. Emiatt a tapasztalat hozamát főleg a nők és az alacsonyabb végzettségűek körében alulbecsüljük (akik nagyobb valószínűséggel szakítják meg munkájukat vagy szorulnak ki a munkaerőpiacról).

Az emberitőke-irodalom alapján a Mincer-típusú regressziók az iskolai végzettség (az elvégzett iskolai osztályok száma) lineáris függvényeként magyarázzák a keresetek logaritmusát. Card (1998) eredményei azt sugallják, hogy ez a függvényforma az Egyesült Államokban igen jól közelíti a végzettség kategóriáinként külön becsült hozamokat: azok gyakorlatilag egy egyenesen helyezkednek el. Ugyanez kevésbé igaz a hazai keresetekre: az 1.2. ábra tanúsága szerint 1989-ben nem volt tökéletes a lineáris közelítés (bár nem volt annyira rossz sem), 2002-re pedig valamivel romlott. Mindkét esetben negatív kiugró eset a szakmunkásképzős végzettség: az az iskolában eltöltött idővel arányosnál jelentősen alacsonyabb hozamot produkál. A továbbiakban mindkét specifikációt használjuk majd: a kategóriák mellett a valósághűség, a lineáris függvényforma mellett az egyszerűség és a nemzetközi összehasonlíthatóság szól.¹⁰ (A kétféle specifikáció részletes eredményeit a Függelék F1.1. és a F1.2. táblázat közli.)

10 Minden modellt a Kertesi-Köllő (1997) féle súlyokkal becsültünk – tartalmilag azonos eredményeket kaptunk súlyozás nélkül is.

1.2. ábra: Az iskolai végzettség hozama a nyolc általános iskolai osztályt végzetekhez képest, a Mincer-típusú béregyenlet lineáris (elvégzett osztályok száma) és kategóriákban mért iskolai végzettség alapján



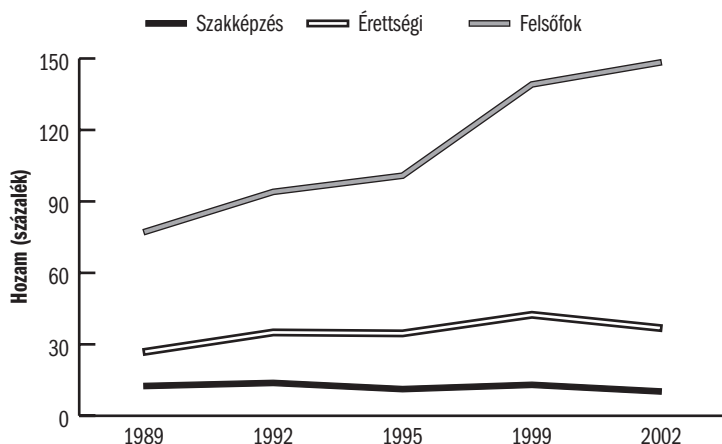
Forrás: saját számítások az OMK adatai alapján. A becslési eljárás részleteit lásd az F1. és F2. táblázat jegyzeteinél.

Az iskolai végzettség becsült hozama Magyarországon, 1989–2002.

Az 1.3. ábra az iskolaivégzettség-kategóriák százalékban becsült kereseti hozamának a változását mutatja 1989 és 2002 között. A százalékos hozamokat a becsült paraméterekből számítottuk át a fent bemutatott módon. A szakmunkásképző hozama a nyolc általános iskolai osztályhoz képest 10 és 14 százalék között mozgott, emelkedő tendencia nélkül. Az érettségi hozama 30 százalék alatti értékről 40 százalék körülire emelkedett. A leg-

drámaibb növekedést a felsőfokú végzettség hozama mutatja: 1995-re 80-ról 100 százalékra nőtt, majd 2002-ben csaknem elérte a 150 százalékot. A nagy ugrás a 90-es évek végén következett be, 2000-től kezdve kissé csökkent, de továbbra is igen magas maradt a növekedési ütem.

1.3. ábra: A különböző iskolai végzettségi szintek bérhozama a nyolc általános iskolai osztályhoz képest



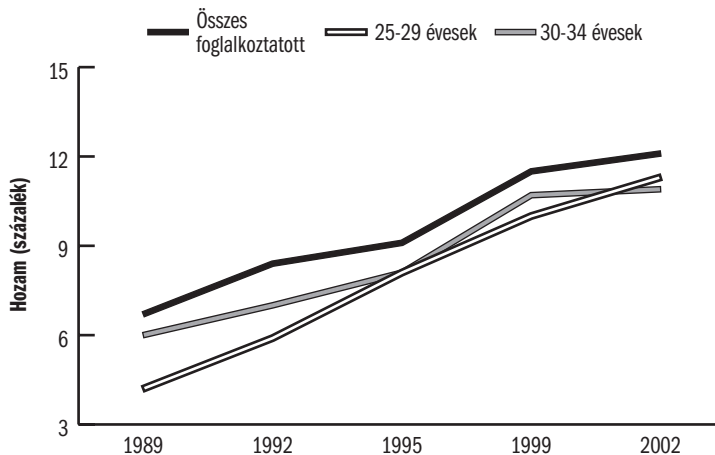
Forrás: saját számítások az OMK Bértarifa-felvételének adatai alapján. A log keresetek függő változós regresszióban becslott β paraméterekből számított százalékos hozamok, az $(e^{\beta}-1) \times 100$ százalék formula alapján. A becslési eljárás részleteit lásd a F2. táblázat jegyzeteinél.

A lineáris specifikáció alapján plusz egy elvégzett iskolai osztály 7 százalékos keresetnövekedéssel járt 1989-ben, ami 12 százalékra ugrott 2002-re. Ez utóbbi nemzetközi összehasonlításban kiugróan magas érték: a fejlett országokban az ilyen típusú regressziókkal becslott kereseti hozam 6–8 százalék körül van (Card, 1998). A hazai növekedés oroszlánrésze a 90-es évek végén történt (összhangban az 1.3. ábrán látottakkal), de nem állt meg azóta sem. Az 1.4. ábra mutatja a hozamok növekedését a teljes aktív népességre, valamint a fiatalabb korosztályokra külön is. Az ábra alapján elmondhatjuk, hogy az iskolai végzettség mérhető hozama a 30–34 éveseknél az átlaggal együtt emelkedett, a 25–29 évesek körében viszont kicsit még gyorsabban: 4-ről 11 százalékra.

Végül az 1.5. ábrán életkor–kereset profilokat láthatunk 1989-re és 2002-re. Két nagymértékű változást figyelhetünk meg az ábrákon: az alacsony és magas végzettségek átlagosan eltávolodtak egymástól, és a profilok ellaposodtak. Előbbi a fenti folyamatokat reprezentálja kicsit más szemszögből, utóbbi egy önmagában jelentős folyamatra hívja fel a figyelmet: a fiatal korosztályok relatív helyzetének rohamos javulására. Kézdi–Köllő (2000) bemutatják, hogy ez a jelenség az átmeneti gazdaságok többségére jellemző, és legvalószínűbb magyarázata a szocialista gazdaságban felhalmozott

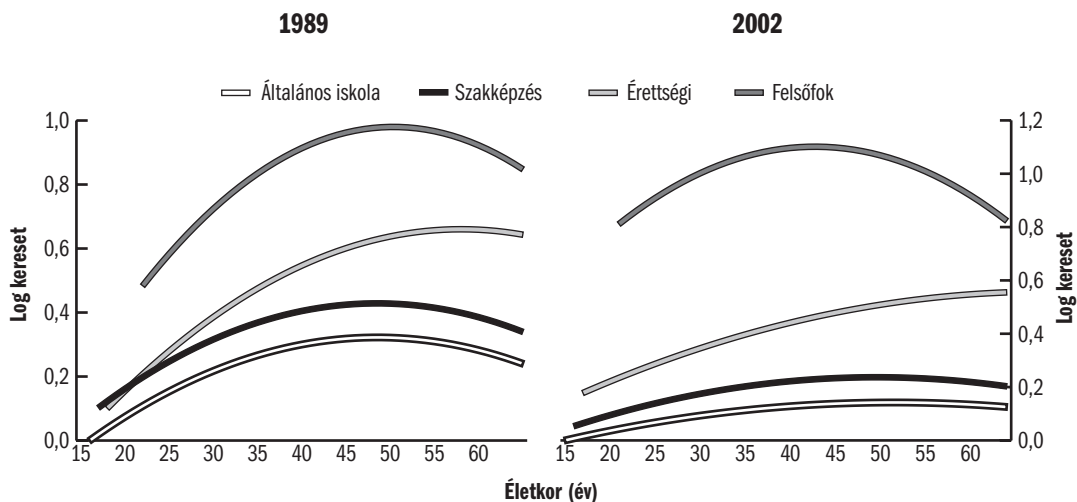
munkaerőpiaci tapasztalat leértékelődése a rugalmas alkalmazkodási képességhez képest.

1.4. ábra: Egy újabb elvégzett iskolai osztály százalékos bérhozama az összes foglalkoztatott és a fiatalabb korosztályok körében



Forrás: saját számítások az OMK Bértarifa-felvételének adatai alapján. A log keresetek függő változós regresszióban becsült β paraméterekből számított százalékos hozamok, az $(e^{\beta}-1) \times 100$ százalék formula alapján. A becslési eljárás részleteit lásd az F1. táblázat jegyzeteinél.

1.5. ábra: Életkor-kereset profilok iskolai végzettség szerint, a 16 éves, csak általános iskolát végzettek keresetéhez viszonyítva



Forrás: saját számítások az OMK Bértarifa-felvételének adatai alapján. A becslési eljárás részleteit lásd az F2. táblázat jegyzeteinél.

Összefoglalva, elmondhatjuk, hogy Magyarországon 1989 és 2002 között jelentősen nőtt az iskolai – különösen a felsőfokú – végzettség hozama az alkalmazott becslési eljárás valószínű torzító hatásait is figyelembe véve. A növekedés folyamatos volt, a legnagyobb ugrás a kilencvenes évek második felében történt, de kisebb mértékben folytatódott később is. A fiatalabb korosztályok esetében a hozamok az átlagosnál némileg gyorsabban nőttek (1999 után is), és a korosztályok közötti bérkülönbségek lecsökkentek.

1.2. Iskolázottság és foglalkoztatottság

KERTESI GÁBOR – VARGA JÚLIA

Magyarországon a megindult növekedés ellenére továbbra is alacsony a foglalkoztatottság, az állástalanok (munkanélküliek és inaktívak) aránya nemzetközi összehasonlításban rendkívül magas. A foglalkoztatottak aránya több mint 10 százalékponttal marad el az EU-országok átlagától. E fejezetben – a 2001. évi népszámlálás adatainak felhasználásával – azt mutatjuk be, hogy a foglalkoztatottság alacsony szintjének fontos összetevője, hogy Magyarországon európai összehasonlításban magas az alacsony iskolázottságú munkaerő aránya, az alacsony iskolázottságú munkaerő foglalkoztatási esélyei pedig lényegesen rosszabbak, mint az EU átlagában.

Foglalkoztatás- és oktatáspolitikai szempontból is rendkívül lényeges kérdés, hogy milyen mértékű e két (az iskolázottsági összetétel különbözőségéhez és a hasonló iskolázottságú csoportok foglalkoztatási esélyeinek különbözőségéhez köthető) komponens foglalkoztatási lemaradásra gyakorolt hatása. Ennek megítélését nehezíti, hogy az iskolázottsági összetétel nemzetközi összehasonlítása az iskolarendszerek különbözősége miatt mérési nehézségekbe ütközik. Az egyes iskolatípusok végzettségi kategóriákba sorolását sokféle szempont alapján elvégezhetjük.¹¹ A foglalkoztatottság és iskolázottság összefüggéseit vizsgálva, az azonos végzettségi csoportokba sorolt iskolatípusok esetén olyan csoportokat kell képeznünk, amelyben az azonos csoportba tartozók hasonló mennyiségű emberi tőkét halmoztak fel, és ezért hasonlóan foglalkoztathatók, mivel hasonló mértékben rendelkeznek azokkal a készségekkel és képességekkel, amelyekre a munkaerőpiacon szükség van. A következőkben – a nemzetközi összehasonlításokban leggyakrabban szereplő – három kategóriában vizsgáljuk az iskolázottság és foglalkoztatottság alakulását: a felső középfokú végzettségénél alacsonyabb, a felső középfokú és a felsőfokú végzettségűek csoportjára.

A különböző iskolarendszerekben felsőfokon is megfigyelhetők különbségek, de a legfontosabb eltérések az úgynevezett felső középfokú oktatásban vannak a képzés hosszát, tartalmát tekintve. Magyarországon – a volt szocialista országokhoz hasonlóan – a középfokú végzettségűek jelentős hányada (a szakiskolai és szakmunkás végzettségűek) rövidebb képzési időben tanult,¹² és képzésük tartalma is jelentősen különbözik/különbözött

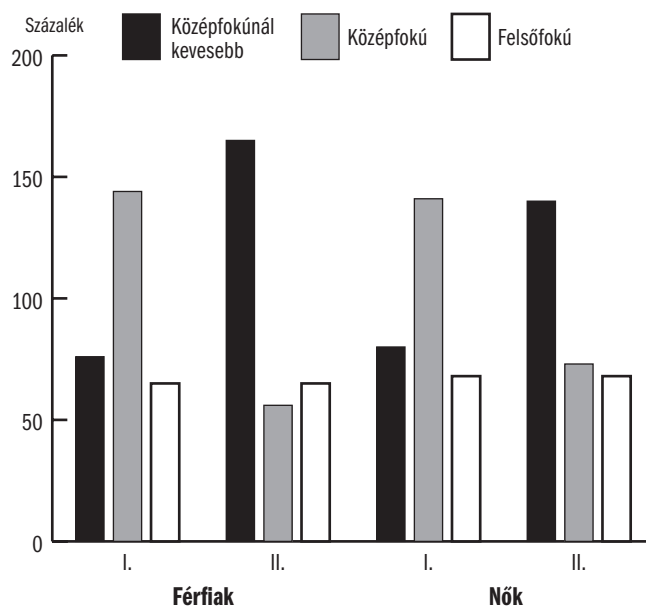
11 A legismertebb, nemzetközileg összehasonlítható kategóriarendszer az először 1976-ban kidolgozott ISCED besorolási rendszer, amelyet 1997-től kezdődően az OECD közreműködésével átalakítottak. Az ISCED–97 rendszer többféle kritérium alapján sorolja be az oktatási programokat, a programok orientációja, az iskolarendszerben betöltött szerepe, a képzés hossza stb. alapján.

12 A 2001. évi népszámlálás adatai szerint a 25–64 éves, legmagasabb iskolai végzettségként szakmunkásképzőt végzetek 6 százaléka 10, 94 százaléka pedig 11 osztályt végzett, a szakiskolai végzettségűek 12 százaléka 9, 32 százaléka 10 osztályt.

az érettségit adó középiskolában végzetekétől (szakközépiskola, gimnázium). A nemzetközileg összehasonlítható iskolázottsági csoportok kialakításakor tehát az a legfontosabb eldöntendő kérdés, hogy a szakmunkásképző és szakiskolai végzettségűek felső középfokú végzettségűek közé soroljuk-e, vagy sem.¹³

A kétféle besorolástól függően Magyarország relatív iskolázottsági helyzete vagy nagyon jó, vagy jelentős az elmaradás főleg középfokon az EU-átlaghoz képest (1.6. ábra). Ha a szakmunkásképzőt végzeteket felső középiskolai végzettségűeknek tekintjük, akkor Magyarország a legfejlettebb EU-országok közelében van iskolázottság tekintetében, a 25–64 éves népességen belül a legalább felső középiskolai végzettségűek aránya 6 százalékponttal még meg is haladja az EU-15 országok hasonló értékét, és mindössze Németország, Norvégia, Dánia, Svédország, valamint Finnország előzi meg Magyarországot. Ha a másik besorolást alkalmazzuk, vagyis a szakmunkásképző (szakiskolai) végzettségűeket nem tekintjük felső középiskolai végzettségűeknek, akkor Magyarország Olaszország közelében van a legalább középiskolai végzettségűek arányát tekintve, és alacsonyabb arány csak Spanyolországban és Portugáliában figyelhető meg az EU-15 országok között.

1.6. ábra: Az adott kategóriába tartozók az EU átlag százalékában a kétféle besorolás szerint

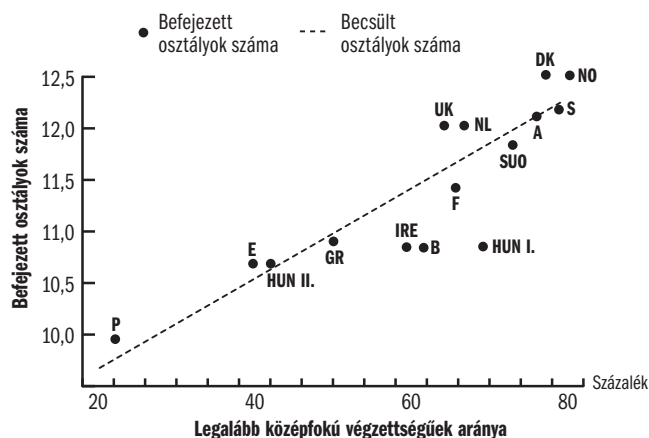


13 Az ISCED besorolási rendszerben a szakmunkásképző végzettségűek az ISCED3C besorolást kapták, amely a felső középiskolai végzettségek közé tartozik. Az ISCED3C kategóriába nagyon heterogén oktatási programok kerültek be, ezek összehasonlíthatóságának korlátairól lásd például *OECD* (1999) 40–46. o. A következőkben amellet érvelünk, hogy a hároméves szakmunkásképző végzettség felső középiskolai végzettségkénti kategorizálása erősen torzítja a népesség iskolázottságának megítélését és a különböző végzettségi csoportok foglalkoztatási rátájának vizsgálatát.

Forrás: EU-átlag: *OECD Education at a Glance*, 2003 adataiból; Magyarország: *Népszámlálás 2001*.

A kétféle besorolás közötti választás nem lehet önkényes. A kérdés eldöntéséhez egyik támpont lehet a befejezett osztályok számának összehasonlítása. A befejezett osztályszám az egyik gyakran használt mérőszáma az emberi-tőke-állománynak.¹⁴ A formálisan előírt iskolázási idő összehasonlítása azt mutatja, hogy a magyar szakmunkásképzőt és szakiskolát végzettek befejezett iskolai éveinek száma nem éri el az EU-országokban felső középiskolai végzettséget szerzettek iskolázási idejét. Valamennyi uniós országban minimum 12 év a felső középfokú végzettség megszerzéséig formálisan előírt kumulált iskolázási évek száma¹⁵ a magyar szakmunkás iskolát végzetteké viszont legfeljebb 11 év (az idősebb korosztályok esetén csak 10 év).

1.7. ábra: Az átlagos és becsült elvégzett osztályok száma és a 25–64 éves népességből a legalább középfokú végzettségűek aránya, százalék



Forrás: Fuente–Donenech (2001); OECD Education at a Glance, 2003; Magyarország: Népszámlálás 2001.

Az 1.7. ábra a népesség átlagos befejezett osztályszámát, a legalább felső középfokú végzettségűek népességen belüli arányát és a legalább felső középfokú végzettségűek aránya alapján becsült osztályszámot mutatja az EU-országokban és Magyarországon a kétféle besorolás alapján. Az ábráról azt látjuk, hogy ha az I. besorolást alkalmazzuk, vagyis a szakmunkás-iskolai végzettségűeket a felső középiskolai végzettségűek közé soroljuk, akkor Magyarországon csaknem egy teljes osztállyal alacsonyabb a népesség ténylegesen befejezett osztályainak száma, mint a becsült osztályszám. Ha viszont a II. besorolást alkalmazzuk, vagyis a szakmunkás-iskolai végzettségűeket nem soroljuk a felső középfokú végzettségűek közé, akkor a népesség átlagos befejezett osztályainak száma a becsült érték közelében alakul. Az I. besorolás alkalmazásakor az eltérés a becsült aránytól akkora, mintha az átlagos befejezett osztályszám eggyel nagyobb volna,¹⁶ vagyis a különbség éppen a szakmunkás-iskolai és érettségit adó képzés ideje kü-

14 Abból a feltételezésből kiindulva, hogy az emberi tőke akkumulációja – a minőségi különbségektől eltekintve – arányos az idővel, vagyis, hogy minden egyes iskolaév azonos emberi-tőke-növekedést eredményez. Ez elég korlátozó feltételezés, mivel a különböző iskolatípusokban elvégzett iskolaévek – a minőségi különbségek miatt is – különböző mértékben járulnak hozzá az emberi tőke felhalmozásához, különböző hozamhoz vezetnek. Ennek a problémának a kiküszöbölésére az egyik megoldás, ha az iskolázási évek számát felbontjuk a különböző iskolatípusokban eltöltött iskolaévek összegére, és súlyozzuk az adott iskolatípus hozamával. Az így súlyozott iskolaévek összegével is közelíteni szokták a felhalmozott emberi tőkét. Lásd például Wossmann (2001).

15 Ausztriában, Dániában, Németországban és Olaszországban 13 év. Lásd Fuente–Donenech (2001) 6. táblázat.

16 A befejezett osztályszámot a középiskolai végzettségűek népességen belüli arányával becsültük.

17 Mivel a szakmunkásvégzettség hozama 10–14 százalék, az érettségit adó középiskoláé 40 százalék az általános iskolai végzettséghez viszonyítva (lásd Kézdi számításait az 1.1. alfejezetben) önmagában az iskolázási idő különbsége a kétféle iskola-típus között valószínűleg még alá is becsüli a felhalmozott emberi tőke különbségét.

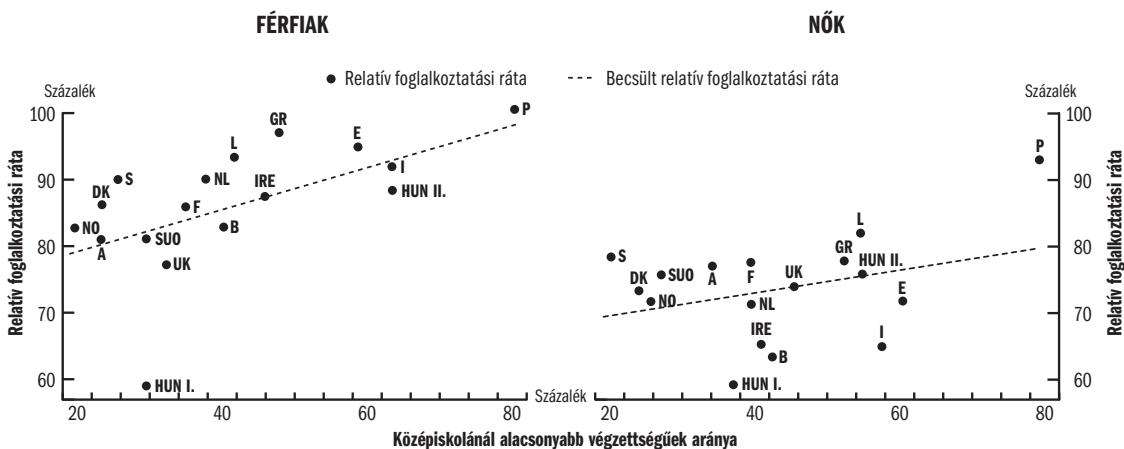
18 Relatív foglalkoztatási ráta: a középiskolánál alacsonyabb végzettségűek (aluliskolázottak) foglalkoztatási rátája a foglalkoztatási ráta arányában.

19 Mivel a női foglalkoztatási ráta számos országban jelentősen különbözik a férfiakétól (a legmagasabb iskolázottsági csoportot kivéve), részben kulturális, részben a gyermekneveléshez kapcsolódó okok következtében az összehasonlítást érdemes nemenként külön elvégezni.

lönbségével egyezik meg. Az átlagos EU-országban a felső középiskolai végzettségűek emberi tőkéjének volumene tehát egy év iskolázással nagyobb, mint a magyar szakmunkás végzettségűeké. A befejezett osztályszám és a középiskolai végzettségűek arányának összevetése tehát azt erősíti, hogy a szakmunkás-végzettségűek nem sorolhatók a felső középiskolai végzettségűek közé, és a nemzetközi összehasonlítások elvégzéséhez a II. besorolást érdemes alkalmazni.¹⁷

A besorolás eldöntéséhez érdemes a piac ítéletét is megvizsgálni – azt, hogy mit ér a foglalkoztatásban a középiskolai végzettség nemzetközi összehasonlításban. Az 1.8. ábra a középiskolánál alacsonyabb végzettségűek relatív foglalkoztatási rátájának¹⁸ és a legalább felső középfokú végzettségűek népességen belüli arányának kapcsolatát mutatja nemenként.¹⁹ Az ábrán azt látjuk, hogy minél iskolázottabb a tipikus állampolgár (minél nagyobb a legalább felső középiskolai végzettségűek népességen belüli aránya), annál rosszabbak az iskolázatlanok foglalkoztatási esélyei: Portugáliában például, ahol a legalacsonyabb a legalább középfokú végzettségűek aránya, az aluliskolázottak foglalkoztatási rátája alig marad el a foglalkoztatási rátától, míg Németországban, ahol a legmagasabb a középiskolát végzettek népességen belüli aránya, az aluliskolázottak foglalkoztatási esélyei jóval rosszabbak, mint az átlag. (Az összefüggés elsősorban a férfiak esetében figyelhető meg, de a nőknél is látható, bár kevésbé egyértelműen.)

1.8. ábra: A 25–64 éves középiskolánál alacsonyabb végzettségűek relatív foglalkoztatási rátája és népességen belüli arányuk nemenként, 2001



Forrás: OECD Employment Outlook és OECD Education at a Glance adataiból; Magyarország: Népszámlálás 2001.

Magyarországon mindkét besorolás alkalmazása esetén alacsonyabb a középiskolánál alacsonyabb végzettségűek relatív foglalkoztatási rátája, mint a becsült érték: az I. besorolás alkalmazása esetén a relatív foglalkoztatási

rátája ismét nagyon távol van a becsült értéktől, míg a II. besorolás esetén az alacsony iskolázottságúak relatív foglalkoztatási rátája a becsült érték közelében helyezkedik el, bár annál valamivel alacsonyabb. Mind a befejezett osztályszám, mind a relatív foglalkoztatási ráta vizsgálata mellett szól tehát, hogy a magyar szakmunkásképzőt végzettek felső középfokú végzettségűek közé sorolása jelentősen torzítja a nemzetközi összehasonlítást.

A II. besorolás alkalmazása mellett szólnak azok a változások is, amelyek a rendszerváltozást követően a kínálati oldalon mentek végbe. A kínálati oldal változását a különböző középfokú képzési programok iránti kereslet változásaként követhetjük. Ha nincsenek jelentős korlátozások a képzési programok közötti választásban, akkor az általános iskolát befejezők olyan programokba jelentkeznek, amelyek az egyéni hozam szempontjából (foglalkoztatásban, keresetekben) kedvezők számukra.²⁰ A rendszerváltozást követően²¹ az érettségit adó középiskolai jelentkezések aránya jelentősen nőtt, s az első helyen történő szakmunkásképzésre (szakiskolai) jelentkezés pedig szinte eltűnt.²² A jelentkezések szerkezete a kereseti hozamok²³ és foglalkoztatási előnyök változásának megfelelően alakult át.

A befejezett osztályszám és a munkaerőpiac ítéletének vizsgálata alapján tehát megalapozottnak tűnik, hogy a nemzetközi összehasonlításokban a II. besorolás alkalmazása megfelelőbb, vagyis hogy a szakmunkás-, szakiskolai végzettségűeket nem soroljuk be a felső középfokú végzettségűek közé.²⁴ A magyar iskolázottság tehát elmarad az EU-15 átlagától mind a befejezett osztályszámot, mind a magasabb iskolázottsági kategóriákba tartozó népesség arányát tekintve. A 25–64 évesek körében a felső középfokú végzettségűek aránya 17 százalékponttal, a felsőfokú végzettségűek aránya 8 százalékponttal marad el az EU-15 átlagától. A formális iskolázottságban megfigyelhető lemaradásnál valószínűleg még nagyobb a hátrány mutatkozik a munkaerőpiaci sikerességhez nélkülözhetetlen készségek, képességek és tudás tekintetében. Erre utalnak annak a nemzetközi összehasonlító vizsgálatnak az eredményei, mely a felnőtt népesség olvasási képességeit hasonlította össze (lásd *OECD*, 2000).

Annak megítélésére, hogy mekkora szerepet játszik az iskolázottságbeli lemaradásunk az alacsony foglalkoztatásban, a 25–64 éves férfiak foglalkoztatásában az EU átlaga és Magyarország között megfigyelhető foglalkoztatáskülönbséget összetevőire bontottuk (a II. besorolást alkalmazva). Az eredményeket az *1.1. táblázatban* foglaltuk össze.²⁵

Az Európai Unió és Magyarország foglalkoztatási rátája közti 14 százalékos különbségből nem több, mint 2,1–3,6 százalék származik abból, hogy a képzett munkaerőt kevésbé tudja felszívni a gazdaság, mint az EU-ban. A különbség zöme, 10,5–11,0 százalék abból adódik, hogy a középiskolánál alacsonyabb végzettségűek foglalkoztatásával bajok vannak. 3,5–5,2 százalék a közvetlenül mérhető mennyiségi lemaradásból következik, abból,

20 A munkaerőpiaci várakozások szerepéről a középiskola típusának megválasztásában lásd a 3.1. fejezetben *Hermann Zoltán* írását.

21 Ekkor szűntek meg a középfokon továbbtanulók iskolatípusok közötti megoszlását előíró korlátozások.

22 A jelentkezések alakulását részletesen bemutatja *Lannert Judit* írása a 2.1. fejezetben.

23 1989 és 2002 között a szakmunkásvégzettség általános iskolai végzettséghez mért kereseti hozama 10 és 14 százalék között stagnált, az érettségé 30-ról 40 százalékra nőtt. Lásd *Kézdi Gábor* számításait az 1.1. fejezetben (1.3. ábra).

24 A korábbi szakmunkásképző iskolák (jelenlegi nevükön szakiskolák) képzési programjai időközben átalakultak, a képzési idő meghosszabbodott. Ennek hatásáról jelenleg még nem tudunk következtetéseket levonni. Ebben az elemzésben a 2001-ben 25–64 évesek iskolázottságát, foglalkoztatását vizsgáljuk, akik végzettségüket az átalakulás előtt szerezték.

25 A tényezőkre bontást a szokásos Oaxaca–Blinder-féle dekompozíció segítségével végeztük, a számítás módját a Függelék F1. 3. része közli.

hogy relatíve sokan vannak a képzetlenek; a többi 5,3–8,0 százalék abból, hogy kevésbé foglalkoztatják őket, mint az Európai Unióban. A foglalkoztatási lemaradás zöme, 75–85 százaléka az alacsony iskolázottságúak foglalkoztatásából származik.

1.1. táblázat: A 14 százalékos foglalkoztatásirata-különbség összetevőire bontása

Komponensek	Iskolázottság	Súlyozás			
		Magyar foglalkoztatási ráta és EU iskolázottság		EU foglalkoztatási ráta és magyar iskolázottság	
		abszolút különbség	százalékos különbség	abszolút különbség	százalékos különbség
Összetételhatás		5,22	36,8	3,59	24,7
Paraméterhatás	alacsony	5,32	37,5	8,82	60,6
	magas	3,65	25,7	2,14	14,7
Együtt		14,19	100,0	14,55	100,0

A dekompozícióból tehát az tűnik ki, hogy a magyar foglalkoztatási ráta egyrészt azért alacsony, mert a munkaképes korú népesség túlságosan nagy része alacsony iskolázottságú, és ezért – akárcsak az Európai Unió országaiiban – nehezen foglalkoztatható. Az eredményekből ráadásul az is ki-tűnik, hogy az alacsony iskolázottságú munkaerő foglalkoztatási esélyei Magyarországon lényegesen rosszabbak, mint az Európai Unió országaiiban. Ebben – többek között – döntő szerepet játszik a közlekedési probléma megoldatlansága Magyarország falvaiban (lásd erről *Köllő*, 1997, valamint *Kertesi*, 2000).

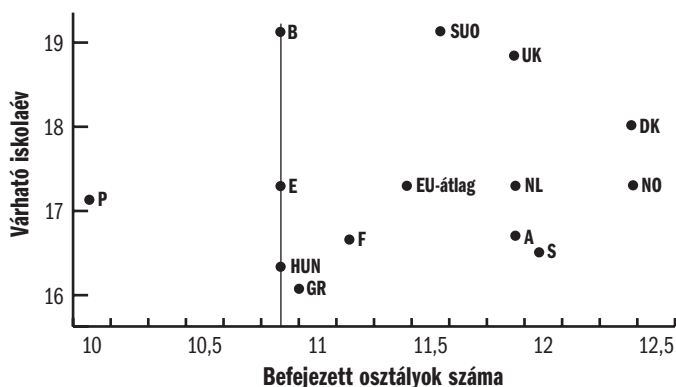
A 25–64 évesek körében tapasztalható iskoláztatásbeli lemaradás is még hosszú ideig éreztetni fogja hatását a foglalkoztatásban, mivel az ehhez a korcsoportoz tartozók is még sokáig, közülük a legfiatalabbak több mint 30 évig piaci szereplők maradnak. A fiatalabb korcsoportok már jóval nagyobb aránya iratkozik be érettségit adó középiskolába, a szakmunkás- (jelenlegi nevén szakiskolai) képzés meghosszabbodott.²⁶ jelentősen nőtt a felsőoktatásba felvettek száma, és nőtt a várható iskolázási idő. Az 1.9. ábrán az elvégzett osztályszámot és a 2001-es beiskolázási adatok alapján várható iskolázási évek számát tüntettük fel. Az ábráról látjuk, hogy Magyarország az oktatási expanzió ellenére is azok között az országok között szerepel, amelyekben a legalacsonyabb a várható iskolázási évek száma. A beiskolázási arányok alapján számított várható iskolázási évek száma ráadásul – mivel nem veszi figyelembe a lemorzsolódást – nem mutatja, hogy hol végződik egy-egy korosztály tényleges iskolai pályafutása. Állományi adatok segítségével viszont rekonstruálható, hogy egy-egy korosztályból valójában mekkora hányad lépett be a munkaerőpiacra alacsony iskolázottsággal. A 2001. évi népszámlálás adatai alapján a (régí típusú) szakiskolánál nem magasabb végzettség-gel munkaerőpiacra lépők számított arányait az 1.10. ábra mutatja.²⁷ Ennek

26 Az 1996. évi törvénymódosítás nyomán 1998-tól már csak négyéves képzési programokra vettek fel a szakmunkásképző (szakiskolai) osztályokba. Az első négyéves képzési idejű szakiskolai osztályok a 2001/2002-es tanévben fejezték be a középiskolát.

27 A mérést mindig a mindenkor 20 évesekre végezzük el, hogy jól közelíthessük az alsó középfokú vagy annál alacsonyabb (szakiskolai végzettségűnél nem magasabb) *befejezett* iskolai végzettségűek arányát.

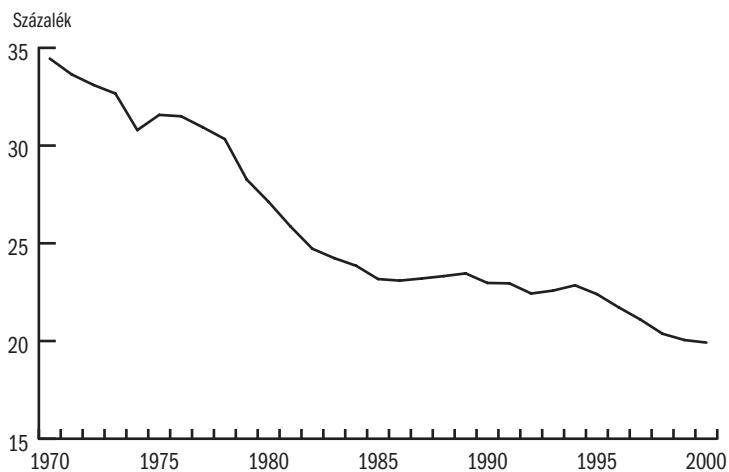
alapján megállapíthatjuk, hogy a munkaerőpiacon értékesíthető képzettség nélküliek állományát 1985 és 2000 között minden évben a 20 évesek állományából legalább 20 százalék teljesen képzetlen fiatal gyarapította.²⁸ Vagyis az iskolázatlanok gyakorlatilag változatlan ütemű újratermelése mind a mai napig tart. Az ebből adódó káros következményeket legalább még harminc évig érezni fogjuk.

1.9. ábra: Az átlagos befejezett osztálysorszám és a várható iskolázási évek száma, 2001



Forrás: Fuente–Donenech (2001); OECD Education at a Glance, 2003; Magyarország: Népszámlálás 2001.

1.10. ábra: Legföljebb szakiskolai végzettségűek aránya az adott évben az adott kohorszból (mindenkori 20 évesek, százalék)



Megjegyzés: Például az 1981. évi adat a 2001-ben 41 évesek adatai alapján becsülve.

Forrás: Népszámlálás, 2001.

²⁸ A kilencvenes évek kedvezőtlen iskolázási folyamatai miatt még 2001-ben is körülbelül 340 ezer 20–29 éves, értékesíthető képzettséggel nem rendelkező fiatalja volt az országnak. E 340 ezer fiatalból 50 ezer nappali tagozatos tanuló, 55 ezer fő gyermekgondozási ellátásban részesülő; a fennmaradó mintegy 200 ezer fő azonban már nem tanul tovább; egynegyedük legalább 3 hónapja munkanélküli, 87 ezer fő pedig állástalan (munkanélküli és inaktív).

1.3. A felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja, 1994–2002

GALASI PÉTER

A kilencvenes években a magyar munkaerőpiac legfontosabb folyamataira a nyolcvanas évek végén bekövetkezett transzformációs sokk nyomta rá a bélyegét. Az időszak kezdetén – 1993-ig – csökkent a GDP és a foglalkoztatási szint, nőtt a munkanélküliség és az inaktivitás. Az évtized közepétől a kilencvenes végéig a GDP előbb lassú, majd gyorsabb növekedést mutatott, a foglalkoztatás lényegében stagnált, miközben a munkanélküliség csökkent. Az időszak végén a GDP és a foglalkoztatás növekedése lelassult – 2001-ben munkanélküliség tovább csökkent, de a foglalkoztatás is. Az utolsó vizsgált időpontban (2002-ben) valamelyest nőtt.

A magyar munkaerőpiac átalakulását vizsgáló munkák (*Kertesi–Köllő* 1995, 1997, 1999, 2002; *Kézdi*, 2002; *Kőrösi* 1998, 2000, 2002) alapján az e tendenciák mögött meghúzódó átalakulás folyamatát a következőképpen írhatjuk le. Az első szakaszban (1995–1996-ig) a transzformációs sokk tömeges munkahelyrombolással és csekély munkahelyteremtéssel járt együtt. A munkaerőpiacról kiszorult az idősebb és az iskolázatlanabb munkavállalók jelentős része, de az iskolázott munkavállalók iránti kereslet sem nőtt. A második szakaszban (a kilencvenes évek végéig) a munkahelyek szerkezete erőteljesen átalakult, a gazdaságban mind nagyobb számban jelentek meg korszerű és iskolázott munkavállalók iránt keresletet támaztó munkahelyek. A fiatal és iskolázott munkavállalók kereseti hozamai jelentősen nőttek, az idősebb munkavállalók munkaerőpiaci tapasztalatai leértékelődtek. Fontos megfigyelés, hogy a második szakaszban a munkáltatók felsőfokú végzettségű munkavállalók iránti keresletének emelkedése a fiatal és iskolázott munkavállalók bérprémiumának növekedése mellett ment végbe, ami arra utal, hogy a felsőoktatás jelentősen megnőtt kibocsátása ellenére a képzetesebb fiatalok kínálata viszonylag merev volt. E folyamatok a kilencvenes évek végéig megfigyelhetők voltak.

A bemutatott kép szöges ellentétben áll egy olyan munkaerőpiac állapottal, ahol a felsőfokú végzettség munkaerőpiaci leértékelődése, az úgynevezett képzettséginfláció (*Green–McIntosh–Vignoles*, 1999) figyelhető meg. Az azt jelentené, hogy a felsőfokú végzettségűeket – magasabb termelékenységük és/vagy alacsonyabb továbbképzési költségeik miatt – a munkáltatók szívesen alkalmazzák, tehát rugalmas felsőfokú kínálat mellett a felsőfokú végzettségűek foglalkoztatása növekszik, de nem jutnak érzékelhető többletbérhez.

Ha a vázolt tendenciákat 2002-ig vizsgáljuk, akkor egyszerű statisztikai mutatók alapján azt látjuk, hogy az egész időszakra továbbra is nagyjából az említett folyamatok jellemzők. A foglalkoztatás lassan emelkedik,

egyetlen évben csökken,²⁹ a munkanélküliségi ráta tovább mérséklődik (az utolsó évben 0,1 százalékponttal nő),³⁰ a felsőoktatásban nappali tagozaton tanulók létszáma 1994-ről 2002-re több mint másfélszeresé nő,³¹ a foglalkoztatottak körében tovább emelkedik a magasabb és csökken az alacsonyabb iskolázottságú munkavállalók aránya,³² az idősebb és a fiatalabb felsőfokú végzettségű munkavállalók bérhányadosa tovább csökken, a magasabb iskolázottságú és idősebb munkavállalók relatív bérelőnye tehát tovább mérséklődik, a fiatalabb felsőfokú végzettségű és középfokú végzettségű munkavállalók bérhányadosa tovább emelkedik, noha az időszak utolsó három évében a változás üteme lassabb lesz.³³ Új jelenség, hogy a legfiatalabb (20–24 éves, illetve 20–29 éves) iskolázottabb munkavállalók körében a munkanélküliségi ráta az időszak végére érzékelhetően emelkedik. A főiskolai végzettségű 20–24 éves munkavállalók munkanélküliségi rátája az 1999-ben megfigyelt 3 százalékról 7 százalékra nő. A 20–29 éves munkavállalók esetében pedig a főiskolai végzettségűek munkanélküliségi rátája egy százalékpontos emelkedést mutat (3-ról 4-re), az egyetemi végzettségűeké megkétszereződik (3 százalékról 7 százalékra) 2000 és 2002 között (KSH Munkaerő-felmérés).

Ilyen rövid időszak alapján azonban nem dönthető el, hogy a magasabb iskolai végzettségűek elhelyezkedési esélyeinek romlása a csökkenő ütemben növekvő GDP-vel összefüggő átmeneti jelenség-e (elbocsátási és cserélődési költségek jelenlétében romló árupiaci helyzet esetén a vállalatok számára sokszor kevésbé költséges a felvételek befagyasztása, mint az elbocsátások, ezért elsősorban az éppen a munkaerőpiacra lépő vagy még csak rövid ideje jelen lévő munkavállalók helyzete romlik), vagy pedig a képzettebb munka kínálatának rugalmasabbá válásával, illetőleg a képzettebb munkavállalók iránti kereslet csökkenésével vagy növekedésének a lelassulásával hozható-e összefüggésbe.

Ez az alfejezet a munkahelyi követelmények megváltozásának folyamatát és azt ezt kísérő reallokációt vizsgálja. A képzettebb munkavállalók iránti kereslet által vezérelt reallokáció viszonylag egyszerűen diagnosztizálható, ha a magasabb képzettség bérhozámának és a képzettebb munkavállalók foglalkoztatási arányának alakulását követjük nyomon. Ha a magasabb képzettség bérhozama időben növekedik, miközben a foglalkoztatottak körében a képzettebb munkavállalók aránya emelkedik, akkor e mögött vagy viszonylag rugalmatlan képzettmunka-kínálat és adott, illetve növekvő kereslet, vagy viszonylag rugalmas képzettmunka-kínálat és növekvő kereslet áll.

Ha a munkaerőpiacon ezt figyeljük meg, akkor arra a következtetésre juthatunk, hogy valamely exogén technológiai változás hatására a munkátatók képzettebb munkavállalók iránti kereslete megnőtt, ami azt jelenti, hogy a vállalat bizonyos munkahelyek munkahelyi követelményeit újrade-

29 Az emelkedés egyetlen évben sem haladja meg a 2 százalékot, 2000-ről 2001-re pedig valamivel több, mint 1 százalékos csökkenés figyelhető meg (KSH Munkaerő-felmérés).

30 Az 1994-ben megfigyelt 10,7 százalékról 2002-re 5,8 százalékra (KSH Munkaerő-felmérés).

31 1994-ben a létszám durván 178, 2001-ben 297 ezer főt tett ki (Statistikai tájékoztató, Felsőoktatás, 2001/2002. Oktatási Minisztérium, Budapest, 2002)

32 A legfeljebb nyolc osztály legmagasabb iskolai végzettségű munkavállalók aránya 23-ról 17 százalékra csökken, a felsőfokú végzettségűek aránya 16-ról 21 százalékra nő (ÁFSZ Bértarifa-felvétel).

33 A 36 éves és idősebb, valamint a 25–35 éves felsőfokú végzettségű munkavállalók bérhányadosa (az idősebbek százalékos bérelőnye) 1994-ben 42 százalék, 2002-ben 13 százalék (ÁFSZ Bértarifa-felvétel). A 25–35 éves felsőfokú és középfokú végzettségű munkavállalók bérhányadosa az időszak elején megfigyelt 47 százalékról 73 százalékra nőtt (ÁFSZ Bértarifa-felvétel).

finiálja, s a korábban alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalók által betöltött munkahelyekre és/vagy az újonnan létrehozott munkahelyekre inkább magasabb iskolai végzettségű munkavállalókat kíván felvenni. A folyamat kezdetén a képzettmunka-kínálat viszonylag rugalmatlan (időbe telik, amíg egyfelől képzetten korosztályok lépnek piacra, másfelől, amíg a már foglalkoztatott munkavállalók egy része többletképzettséghez jut), ezért egyrészt a képzetten munkavállalók bérhozama viszonylag dinamikusan emelkedik, másrészt megnövekedhet azoknak a foglalkozásoknak a száma, amelyekben a munkáltatók a képzetten munkavállalóknak hajlandók érzékelhető bérprémiumot fizetni, végül a magasabb bérprémium következtében a piacon jelen lévő, illetve újonnan piacra lépő képzetten munkavállalók körében emelkedik a magasabb iskolai végzettséget igénylő foglalkozásokban elhelyezkedők száma.

Rögzített vagy lassan növekvő képzettmunka-kereslet mellett ez a folyamat előbb vagy utóbb megáll. A megemelkedett kereslet következtében magas és emelkedő bérhozamok arra készítetik a lehetséges, valamint a már munkaerőpiacon lévő munkavállalókat, hogy magasabb iskolai végzettséget szerezzenek, ennek következtében a képzetten munkavállalók kínálata rugalmasabb lesz, és a fent leírt allokációs/reallokációs folyamat a korábbinál lassabban növekvő és/vagy stagnáló bérprémiumok mellett valósulhat meg. Ekkor az is lehetséges, hogy a képzetten munkavállalókat igénylő munkahelyek számának emelkedése megáll, a képzetten munkavállalókat igénylő munkahelyek telítődnek képzetten munkavállalókkal, a bérhozamok csökkennek.

A problémát – foglalkoztatás- és oktatáspolitikai relevanciája miatt – a felső- és középfokú iskolai végzettségű munkavállalókra nézve vizsgáljuk meg. A kérdést négy megközelítésben elemezzük: 1. a felsőfokú végzettségű foglalkoztatottak arányának, 2. a felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozások bérhozamának, 3. a felsőfokú végzettséget igénylő munkahelyek arányának, valamint 4. a felsőfokú végzettségű munkavállalók közül a felsőfokú végzettséget igénylő munkahelyeken dolgozók arányának a változását. Amíg együttesen nő a felsőfokú végzettséget igénylő munkahelyek bérhozama, a felsőfokú végzettséget igénylő munkahelyek száma, a felsőfokú végzettséggel felsőfokú végzettséget igénylő munkahelyeken foglalkoztatott felsőfokú végzettségű munkavállalók aránya, addig a piacot adott kereslet mellett viszonylag rugalmatlan kínálat vagy növekvő kereslet mellett ettől elmaraadó kínálatnövekedés jellemzi. Ha viszont a felsőfokú végzettségű munkavállalók kínálata növekszik, s egyúttal a kereslet növekedése megáll, akkor egyfelől csökken a bérprémium, másfelől lelassul a felsőfokú végzettségű foglalkoztatottak felsőfokú végzettséget igénylő foglalkozásokban történő elhelyezkedésének emelkedése, és hasonlóképpen lassulást kell tapasztalnunk a felsőfokú képzettséget igénylő foglalkozások számának növekedé-

sében is, miközben a foglalkoztatottak körében a felsőfokú végzettségűek aránya tovább növekedhet.

A probléma reallokációs metszetének vizsgálatához a felsőfokú végzettséget igénylő munkahelyeket definiálnunk kell. Valójában a munkahelyeket nem tudjuk megfigyelni, ehelyett foglalkozásokkal vagyunk kénytelenek beérni. Feltesszük tehát, hogy a munkahelyi követelmények a foglalkozással jól közelíthetők, továbbá, hogy a foglalkozásokat kielégítően reprezentálja a FEOR foglalkozási besorolás.³⁴ A foglalkozásokat a felsőfokú végzettségűek által realizált bérprémium alapján soroljuk be felsőfokú, illetve középfokú végzettséget igénylő foglalkozásokba (továbbiakban: középfokú, illetve felsőfokú foglalkozások) évente.

A bérprémium mint besorolási kritérium használata mögött a következő egyszerű elgondolás húzódik meg: a munkáltatók a kereslet/kínálat adott állapotától függően adott foglalkozásokban eltérő arányban alkalmazhatnak felsőfokú és középfokú végzettségű munkavállalókat. Ha feltesszük, hogy adott iskolai végzettségű munkavállalók tényleges termelékenységüket tekintve heterogének, akkor lehetséges, hogy a kevésbé termelékeny felsőfokú végzettségű munkavállalók olyan foglalkozásokban helyezkednek el, ahol a középfokú végzettségűekhez képest magasabb iskolai végzettségük ellenére sem jutnak többletbérhez. Ugyanígy, ha adott foglalkozásban dolgozó középfokú végzettségű munkavállalók termelékenysége a középfokú végzettségű átlagos munkavállalók termelékenységét meghaladja, akkor lehetséges, hogy ezekben a foglalkozásokban a felsőfokú végzettségű munkavállalók magasabb iskolai végzettségük ellenére sem jutnak bérprémiumhoz. Ebben a két esetben a többletvégzettségnek nincsen többlethozama, tehát e foglalkozásokat nem tekinthetjük felsőfokú foglalkozásnak. Ha viszont – a munkavállalók vélhetően mindenütt megfigyelhető termelékenységbeli heterogenitása mellett – a munkáltató adott foglalkozásban a felsőfokú végzettségűeknek szisztematikusan érzékelhető bérprémiumot fizet, akkor ez azt jelenti, hogy a többletiskolázottság, többletkészségekben testesül meg, és ezért a munkáltatónak érdemes magasabb bérrel a felsőfokú végzettségűek számára vonzóvá tenni azt.

Ha a munkahelyi követelmények újradefiniálásának feltevése igaz, akkor azt kell látnunk, hogy érzékelhető bérprémium mellett a felsőfokú végzettségűek mind nagyobb arányban jelennek meg ezekben a foglalkozásokban, amennyiben a felsőfokú végzettségű munkavállalók kínálatának rugalmassága nem zérus. E mögött egy reallokációs folyamat húzódik meg: bizonyos újonnan létrehozott munkahelyekre a munkáltatók szívesebben vesznek fel felsőfokú végzettségűeket, létező foglalkozások esetében cserélődéskor (munkavállalók kilépése, elbocsátása vagy nyugdíjba vonulása esetén) a munkáltató ugyancsak inkább a felsőfokú végzettségű munkavállalókat részesíti előnyben. Hogy adott bérprémium mellett ez mennyire sikeres, az a

34 Elemszámkorlátok miatt a háromjegyű FEOR osztályozást használtuk. Ez megkérdőjelezhető mivel egy-egy foglalkozás munkahelyi követelményei heterogének, ugyanakkor nincs más eljárás, amivel a reallokáció folyamatába valamelyest betekintést nyerhetünk. Az egyes években e besorolás alapján 77–97 olyan foglalkozást tudtunk elkülöníteni, amelyekben felsőfokú és/vagy középfokú végzettségű munkavállalókat foglalkoztattak.

kínálat rugalmasságától függ. Ha a kínálat viszonylag rugalmatlan, akkor a felsőfokú végzettségű munkavállalók számának növekedése viszonylag lassú, s ezt esetenként növekvő felsőfokú bérprémium kísérheti.

Kényes probléma, hogy mit tekintünk érzékelhető bérprémiumnak. Ez mindenképpen többé-kevésbé önkényes, ráadásul az egész időszakra egyetlen, rögzített kritérium alkalmazása célszerű ahhoz, hogy a reallokáció folyamata valamelyest kirajzolódjon. Az irodalomban (például *Gottschalk–Hansen*, 2002) rendszerint a 10 százalék körüli bérprémiumot tekintik alsó küszöbnek, ami az általuk vizsgált populációban nagyjából a felsőfokú végzettség középiskolai végzettséghez viszonyított átlagos relatív bérhozámanak felel meg. Ha valamely nemzetközileg mért átlagos bérhozamot alkalmaznánk az alsó küszöb megválasztásakor, akkor egy 28 ország oktatási bérhozáma vizsgáló tanulmány eredményei alapján (*Trostel–Walker–Woolley*, 2002) hasonló (10–12 százalékos) bérhozamsküszöböt kellene használnunk. A magyar munkaerőpiac átalakulását vizsgáló munkákból azonban tudjuk, hogy a felsőfokú végzettség átlagos bérhozáma a vizsgált időszakban ennél lényegesen magasabb, tehát célszerű ennél magasabb rögzített küszöbbel dolgozni. Két alsó küszöbvel próbálkoztunk. Először a 20 százalékos minimális többlet bért tekintettük alapnak, majd – mivel a mintánkban megfigyelt átlagos bérhozam minden évben a 20 százalék több, mint kétszeresét érte el – az 1994-ben, tehát az első vizsgált időpontban megfigyelt átlagos felsőfokú bérhozámmal (44 százalék) kísérleteztünk. Magasabb bérhozamsküszöb mellett természetesen a felsőfokú foglalkozásokban foglalkoztatott felsőfokú végzettségű munkavállalók arányára minden évben alacsonyabb értékeket kaptunk, mint alacsonyabb küszöb mellett, ugyanakkor az időbeli változás iránya mindkét módszerrel lényegében azonos volt. Ezért a szigorúbb kritériummal, tehát a magasabb bérhozamsküszöbvel végzett számítások eredményeit közöljük.

A továbbiakban tehát azokat a foglalkozásokat tekintjük felsőfokú foglalkozásoknak, amelyekben a felsőfokú végzettségű foglalkoztatottak legalább 44 százalékos bérhozamot értek el. Ez – ismét hangsúlyozzuk – rendkívül magas bérhozamsküszöb, a felsőoktatási kibocsátás folyamatos növekedése miatt egyre rugalmasabbá váló felsőfokú végzettségű kínálattal párhuzamosan esetlegesen lelassuló felsőfokú végzettségűek iránti keresletnövekedés mellett előbb vagy utóbb e bérhozamok vélhetően mérséklődni fognak, ugyanakkor csak abban az esetben beszélhetünk a felsőfokú végzettség leértékelődéséről (a kvalifikációinfláció értelmében), ha a felsőfokúak bérhozáma valamely – mondjuk nemzetközi összehasonlításban megfigyelhető, átlagos – alsó érték alá kerül.

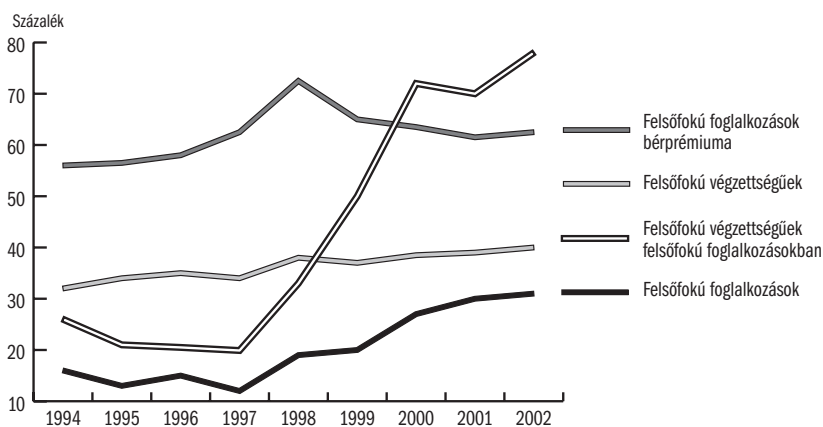
Felsőfokú végzettségű munkavállalóknak tekintjük a főiskolai és egyetemi végzettségű foglalkoztatottakat. Középfokú végzettségűek a gimnáziumot, szakközépiskolát és a technikumot végzettek. A becslésekhez az ÁFSZ bér-

tarifa-felvételének éves állományi adatait használtuk.³⁵ A bérprémiumok kiszámításához minden egyes kiválasztott foglalkozásra és minden évben kereseti függvényt futtattunk le.³⁶

A kereseti függvényt a legegyszerűbb minceri formában specifikáltuk. A függvény függő változója az egyén bruttó havi keresetének természetes alapú logaritmusa, ahol a kereset a havi rendszerességgel kapott bér mellett az éves juttatások egy tizenketted részét is tartalmazza. A magyarázó változók: az iskolai végzettség, a számított munkaerőpiaci tapasztalat és négyzete, valamint a dolgozó neme voltak. A bérprémium mértékét tehát az iskolai végzettség paramétere mutatja meg, amelyből kiszűrtük a nem, valamint a (számított) munkaerőpiaci gyakorlat hatását.³⁷ (Ez azt is jelenti, hogy az emberi tőkét, a termelékenységet meghatározó bizonyos mérhető tényezők a becslésből teljes mértékben hiányoznak, például a vállalatnál eltöltött idő, a munka melletti képzésben való részvétel stb.). Miután a kereseti függvényeket lefuttattuk, minden egyes egyenlet együttthatóit megvizsgáltuk. A 44 százaléknál alacsonyabb együttthatóértékkel rendelkező foglalkozásokat középfokú, az ennél magasabb együttthatóértékkel rendelkezőket a felsőfokú foglalkozások közé soroltuk.³⁸ Végül a foglalkozási besorolás alapján az egyéneket is besoroltuk aszerint, hogy felsőfokú vagy középfokú foglalkozásokban dolgoznak.

Az eredményeket az 1.11. ábrán foglaltuk össze. Itt a vizsgált évekre vonatkozóan négy információt találunk: 1. a felsőfokú végzettségűek arányát, 2. a felsőfokú foglalkozások átlagos bérhozamát, 3. a felsőfokú foglalkozások arányát, végül 4. a felsőfokú foglalkozásokban dolgozó felsőfokú végzettségűek arányát – valamennyit százalékos formában.

1.11. ábra: A felsőfokú foglalkozások bérprémiuma, a felsőfokú végzettségű foglalkoztatottak, a felsőfokú foglalkozások, valamint a felsőfokú foglalkozásokban elhelyezkedett felsőfokú végzettségű munkavállalók aránya, 1994–2002 (százalék)



35 Ezek a költségvetési szektort teljes egészében, illetve a 10 főnél többet foglalkoztató vállalkozások 10 százalékos véletlen mintáit tartalmazzák. Az újrásúlyozott mintákat, amelyek reprezentatívák ágazat és vállalatnagyság szerint, az MTA KTI munkatársai állították elő, és bocsátották rendelkezésünkre. A felső- és középfokú végzettségűek éves mintáinak elemszáma igen jelentős: 74 és 103 ezer fő között ingadozik.

36 A becslés során a mintákat tovább szűkítettük: kizártuk azokat a foglalkozásokat, ahol az elemszám 100 főnél kisebb volt. Ez azonban statisztikailag nem vezet jelentős veszteségekhez, a minta 96–98 százalékaival dolgoztunk.

37 A függvényeket OLS-sel és robusztus standard hibával becsültük. Ez az eljárás számos problémát vet fel, az iskolázottság OLS-sel becsült bérhozama több okból is torzított lehet (Heckman, 1979; Mroz, 1987; Card, 1998, 2001). Ráadásul a torzítás mértéke az időben változhat – mondjuk, ha a felsőfokú beiskolázási arányok növekszenek, akkor a később munkaerőpiacra lépők átlagos képességei alacsonyabbak lesznek (feltéve, hogy egy-egy korosztály képességmegoszlása azonos), tehát a munkáltató az időben előre haladva egyre több felsőfokú végzettségű munkavállalót kívánhat felvenni rögzített munkahelyi termelékenységi követelmények mellett. Igaz, ekkor – rögzített kereslet mellett – a később belépők bérprémiumának csökkennie kell. Sem az esetleges szelekciós, sem a szimultaneitási, sem az endogenitási problémákra nem tudunk gyógyírt találni.

38 A standard (5 százalékos) szinten nem szignifikáns együttthatókat zérusnak tekintettük, ugyanakkor minden nem szignifikáns együtttható esetben megvizsgáltuk az adott foglalkozás iskolai végzettség szerinti megoszlását. Előfordulhatott ugyanis, hogy az együtttható azért nem volt szignifikáns, mert az adott foglalkozásban elenyésző arányban voltak jelen középfokú végzettségű munkavállalók. Az ilyen eseteket – amelyek néhány olyan kis létszámú foglalkozásra korlátozódtak, ahol a felsőfokú végzettségűek aránya 94–100 százalék – ugyancsak felsőfokú foglalkozásoknak tekintettük.

Az eredményekből a következőket látjuk. A vizsgált időszakban viszonylag lassan, de folyamatosan emelkedett a felsőfokú végzettségű foglalkoztatottak aránya. A vizsgált mintákban arányuk az induló évben 32 százalékkal, 2002-ben mintegy 7 százalékkal magasabb: 39 százalékkal. A felsőfokú foglalkozások aránya 1997-ig kisebb ingadozásokkal lényegében változatlan, majd folyamatosan nő. A növekedés mértéke nem elhanyagolható: a felsőfokú végzettségűeknek az 1994. évi átlagnál magasabb bérprémiumot biztosító foglalkozások aránya 1997 és 2002 között mintegy két és fél szerezésre, 12 százalékról 31 százalékra nőtt.

A felsőfokú foglalkozások bérhozama az igen magas induló 55 százalékról a következő két évben lassan, majd 1996 és 1998 között nagyon gyorsan nő, 1996-ban 57, 1998-ban pedig már 73 százalékot ér el. Ezután az időszak végéig határozottan csökken: 2002-ben nagyjából az 1997-ben megfigyelt állapotot látjuk, ami több mint tíz százalékponttal marad el az 1998. évi csúcstól. Továbbra is meghaladja azonban a hatvan százalékot.

Végül, a felsőfokú foglalkozásokban foglalkoztatott felsőfokú végzettségűek aránya 1994 és 1997 között mérséklődik (25 százalékról 20 százalékra), 1997 és 2000 között rohamosan, csaknem háromszorosára nő, 2000-ben már az összes felsőfokú végzettségű foglalkoztatott 73 százaléka felsőfokú foglalkozásokban dolgozik. A 2001-ben megfigyelt csekély csökkenés után a mutató még magasabb értéket vesz fel: 78 százalékot.

A négy mutató időbeli alakulása alapján a munkaerőpiacon végbement változásokról összefoglalóan a következőket mondhatjuk. A változások egybeeszenek a hivatkozott irodalom állításaival, amelyek szerint az évtized közepétől nagyjából az évtized végéig viszonylag rugalmatlan felsőfokú végzettségű kínálat mellett kereslet által vezérelt, növekvő bérhozzamokkal járó reallokációt láthatunk a magyar munkaerőpiacon. 1994 és 1997 között a felsőfokú foglalkozások, valamint felsőfokú foglalkozásban dolgozó felsőfokú végzettségűek aránya – ingadozások mellett – csökken, miközben a felsőfokú foglalkozások bérprémiuma már 1996-ban emelkedni kezd. Ekkor tehát még nem látjuk nyomát a munkahelyi követelmények megváltozásának, de a bérprémium emelkedése a felsőfokú végzettség iránti kereslet emelkedését jelzi – láthatóan igen rugalmatlan kínálat mellett.

A munkahelyi követelmények újradefiniálását követő igen gyors reallokáció 1997-től indul meg. A felsőfokú foglalkozások aránya ettől kezdve – előbb gyorsabban, majd később lassabban – mindvégig emelkedik. A felsőfokú végzettségűek iránti megnövekedett kereslet hatására előbb ugrásszerűen növekszik a felsőfokú foglalkozások bérprémiuma és a felsőfokú foglalkozásokban elhelyezkedő felsőfokú végzettségű munkavállalók aránya. Az utóbbi arra utal, hogy a felsőfokú végzettségű munkavállalók kínálata rugalmassá vált, ami a felsőoktatás megnövekedett outputjának: a felsőfokú végzettséggel piacra lépő pályakezdők nagy és emelkedő létszá-

mának tudható be. 1998-tól kezdve azután a rugalmassá vált kínálat következtében a felsőfokú foglalkozások bérprémiuma csökkenni kezd, ezzel egyidejűleg azonban a felsőfokú foglalkozásokban dolgozó felsőfokú végzettségűek aránya továbbra is robbanásszerűen nő. 1998 és 2000 között tehát a munkáltatók egyre nagyobb mértékben képesek az újradefiniált munkahelyi követelményeknek megfelelő, magasabb iskolázottságú munkavállalókat felvenni, s a felsőfokú végzettségű kínálat gyors emelkedése miatt ezt csökkenő bérprémium mellett tehetik meg (másképpen: a gyorsan növekvő kínálat valamelyest lenyomja a béreket). Az utolsó két évre azután a folyamat lelassul, a bérprémium és a felsőfokú foglalkozásokban dolgozó felsőfokú végzettségűek aránya magas szinten stabilizálódik. A várhatóan továbbra is magas felsőoktatási kibocsátás mellett a felsőfokú végzettségű és felsőfokú foglalkozásokban dolgozó felsőfokú végzettségű munkavállalók aránya tovább növekedhet, esetleg tovább csökkenő bérprémiumok mellett.

2. OKTATÁSI EXPANZIÓ

2.1. Alapvető tények az oktatási expanzióról

LANNERT JUDIT

A középiskolai oktatás expanziója

A közoktatási rendszer szerkezete és a rendszeren belüli továbbhaladás lehetséges útjai az elmúlt években jelentős mértékben átalakultak. A közoktatási rendszer horizontális szerkezetében végbement változásokat elsősorban a *középiskolai oktatás expanziója* kényszerítette ki.³⁹

A középfokot nappalin végző tanulók gyors létszámnövekedése a nyolcvanas évek második felében kezdődött el. A középiskolában továbbtanulók száma 1985 és 1990 között mintegy 20 ezer fővel nőtt, 60 ezerről 80 ezerre. Ez az abszolút számban lezajló növekedés, miután egyre növekvő populáció állt mögötte, relatív értelemben stagnálást jelent. A kilencvenes évektől kezdve a középiskolába beiskolázottak száma alig változott, viszont miután nagy ütemben csökkent a tanulónépesség, a beiskolázási arányok megugrottak.

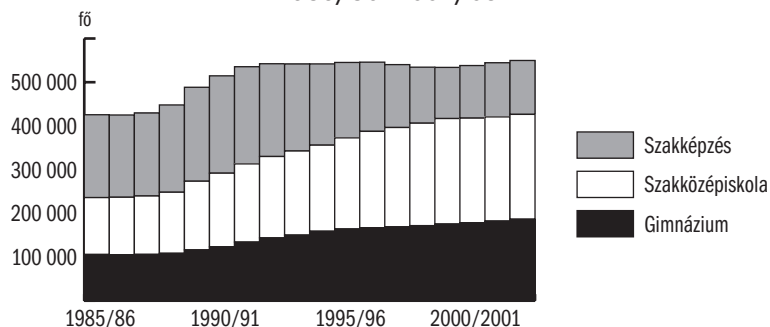
Az expanzió fő motorja a középiskolák iránti növekvő érdeklődés volt. A szerkezeti változások, illetve a szakképzési szektor általános válságának és átstrukturálódásának következményeképpen a szakmunkásképzésbe beiskolázott tanulók száma lényegesen csökkent. Ezzel párhuzamosan megnőtt az érettségit adó középiskolák iránti érdeklődés, nőtt az érettségihez vezető oktatásba belépők aránya, azaz spontán módon megindult a középiskolák expanziója. Az átstrukturálódás eredményeképpen a kilencvenes évek végére egy-egy korosztályon belül a jelentkezőknek már 70 százaléka az (érettségit nyújtó) középiskolát választja.

A kilencvenes évek elején a középfokon tanulóknak csak egynegyede járt gimnáziumba, egyharmada szakközépiskolába és több mint 40 százalékuk szakiskolába, szakmunkásképző iskolába, a 2002/2003-as tanévben a középfokon tanulóknak már 30 százaléka volt gimnazista (a szerkezetváltó gimnáziumok alsó évfolyamain tanulók nélkül), 46 százalék szakközépiskolában és 24 százalék pedig szakiskolában (korábban szakmunkásképzőben) tanult (2.1. ábra). A „kisgimnazistákat” is belevéve a gimnáziumi szektorban tanul a középfokon lévők 34 százaléka, szakközépiskolában a

39 A középiskolai expanziónak több értelmezése is lehetséges. Egyrészt erről beszélünk, amikor a középiskolai beiskolázás nő, de érthetjük alatta a középiskolában bennlévő tanulók számának, sőt a középiskolai végzettséget (érettségit) szerzettek számának növekedését is. Másrészt az expanziónak létezik egy abszolút és egy relatív értelmezése is. Abszolút értelemben növekedhet is akár a középiskolai beiskolázás, miközben relatív értelemben, az adott korcsoport arányában nem beszélhetünk növekedésről. Ugyanez fordítva is előfordulhat, amikor abszolút számban nem növekszik a beiskolázás, de relatív értelemben igen, miután a korosztály egyre nagyobb hányada lép be a középiskolába.

44 százaléka. 1990 után az érettségizetteknek nemcsak a száma, de a 18 éves korosztályra vetített aránya is növekedett. 1990-ben a 18 éves népességre vetítve az érettségizettek aránya 36,9 százalék, 2001-ben már 54,5 százalék volt (2.1. táblázat). Ez azt mutatja, hogy az érettségi egyre inkább tömegessé válik, annak hiánya ma már egyre inkább stigmatizáló hatású, ezért mindenki törekszik azt megszerezni.⁴⁰

2.1. ábra: A középfeokon tanulók összlétszámának alakulása programonként, 1985/86–2002/03



Megjegyzés: Szakiskolán minden iskolarendszerű szakképzést értünk.

Forrás: OM oktatási statisztikák, ill. Oktatási adatok, 2002/2003, KSH.

2.1. táblázat: Az érettségizettek és felvételizők összefoglaló adatai, 1990–2002 (ezer fő)

Megnevezés	1990	1995	2000 ¹	2001	2002
Érettségizett					
Gimnázium nappali tagozatán	24,1	31,2	32,2	32,5	33,5
Gimnáziumban összesen	27,2	34,6	37,1	38,0	40,0
Szakközépiskola nappali tagozatán	28,9	39,1	40,0	37,9	36,0
Szakközépiskolában összesen	40,6	49,9	52,1	50,9	50,0
Nappali tagozaton összesen	53,0	70,3	72,2	70,4	69,5
Érettségizett a 18 éves népesség százalékában	36,9	40,4	52,4	54,5	n. a.
Felsőfokú intézménybe jelentkezett, nappali tagozaton	46,8	86,5	82,9	84,4	89,0
Felsőfokú intézménybe felvettek, nappali tagozaton	16,8	35,1	45,5	49,9	52,5
Felvettek a jelentkezők százalékában	36,0	40,5	54,9	59,1	59,1
Felvettek nappali tagozaton az érettségizettek százalékában	31,7	50,0	63,0	70,8	75,5
Nappali tagozatos hallgatók a 18–22 éves népesség százalékában	8,5	11,9	19,0	24,7	n. a.
Felsőfokú intézménybe felvett, összes tagozaton	32,1		103,9	112,9	124,9
Felsőfokú oklevelet szerzett, nappali tagozaton	15,9	20,0	29,8	29,7	30,8
Felsőfokú oklevelet szerzett, összes tagozaton	24,1	26,2	46,9	47,5	50,5

¹ A 2000. tanévre vonatkozó közoktatási adatok a 98 százalékos felmérés és trend alapján becsültek az OM által.

Forrás: KSH, Magyar Statisztikai Évkönyv. 1990–2001; OM Statisztikai tájékoztató, Oktatási Évkönyv 2001/2002; Oktatási adatok 2002/2003, KSH.

⁴⁰ A középiskola típusa választásának egyéni meghatározóiról lásd a 3.1. fejezetet.

A középfokú képzési helyek kínálata

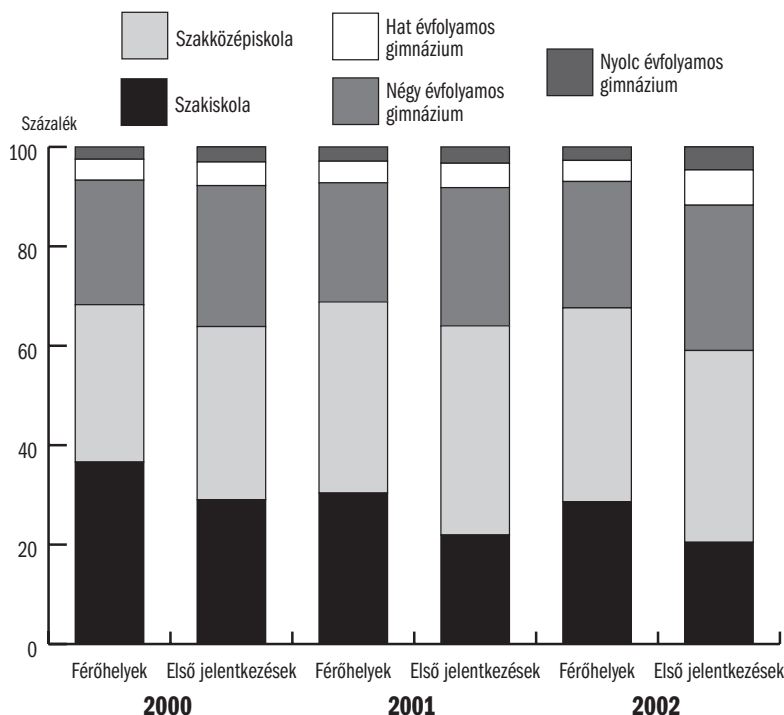
A középiskolai felvételi rendszer (KIFIR) adatbázisában szereplő adatok azt mutatják, hogy a középfok expanziójának összességében nincs jelentős mennyiségi korlátja, sőt, túlkínálat tapasztalható szinte mindegyik képzési típusban, legnagyobb mértékben a szakiskolai programok terén. Az öröklött iskolahálózat és a helyi társadalmi igények azonban területileg igen különböző szerkezetű iskolakínálatot hoztak létre.

A középfokú intézmények kínálata mindegyik iskolatípus esetén meghaladja a keresletet, de nem egyforma mértékben. 2000-ben a négy évfolyamos gimnáziumi helyek 80 százalékát tudták feltölteni, 2002-ben már 85 százalékát. A szerkezetváltó gimnáziumokban a feltöltöttség 2002-ben már elérte a 90 százalékot, ami szűk keresztmetszetre utalhat. A szakképző helyek esetében viszont a feltöltöttségi arány nem változott a három év alatt, a szakközépiskolai helyek kevesebb mint 80 százalékát, a szakiskolai helyeknek pedig 65 százalékát tudják betölteni az iskolák. A középiskola expanziójának összességében tehát nem lehet akadálya a helyhiány, mivel a kínálat jóval meghaladja a keresletet.

A különböző képzési programok iránti igények és a kínálat tagozat és szakok szerinti vizsgálata viszont azt mutatja, hogy bizonyos területeken van szűk keresztmetszet. A szerkezetváltó gimnáziumi helyek iránt jóval nagyobb a kereslet, mint amit a kínálat ki tud elégíteni (2.2. ábra). E szektor bővülésének azonban gátat szab, hogy a megyei fejlesztési tervek ezt nem segítik, másrészt a szerkezetváltó gimnáziumok is inkább abban érdekeltek, hogy a szűk keresztmetszet révén fenn tudják tartani elitképzés jellegét. A négy évfolyamos gimnáziumi helyek kínálata 2000-ben és 2001-ben még elegendőnek tűnt, de 2002-re már itt is voltak olyan megyék, ahol a keresletmeghaladta a kínálatot, különösen a nyelvi tagozatos képzésben.

A magyar közoktatás bővülése, diverzifikálódása ellenére bizonyos rétegek számára az iskolarendszer nem kínál középfokon tanulási lehetőséget. A középfokra való jelentkezés során az első körben sokan nem jutnak be (10 százalék). Figyelmeztető jel, hogy ezek a fiatalok zömében szakiskolába jelentkeztek, ahol éppen hogy nagy a túlkínálat. Ezek a tanulók tehát annak ellenére, hogy ezen intézmények finanszírozási érdekeltsége ezt diktálná – még a szakiskolának sem kellene. Az, hogy a be nem jutottak közt rengeteg túlkoros borsodi, szabolcsi és budapesti gyermek van, arra figyelmeztet, hogy a középfok expanziójának nem mennyiségi, hanem minőségi akadálya van, a magyar iskolarendszer nagyon sok gyerekről mond le idejekorán, ami felveti a pedagógusok felkészültségének és motiváltságának kérdését.

2.2. ábra: A középfokú képzési helyek kínálata és az irántuk való kereslet, képzési típusonként, 2000–2002 (százalék)



Forrás: számított adatok a Kifir (Középfokú Felvételi Rendszer) adatai alapján.

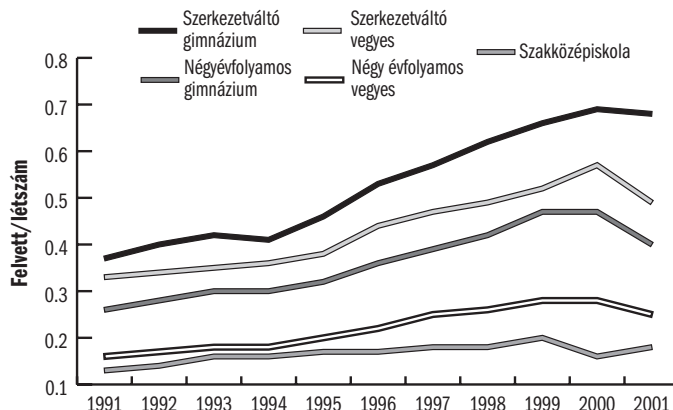
A középfokú iskolai expanzió fő motorjának a szakközépfokú képzés bizonyult. A szakközépfokú képzési programok kínálata összességében megfelel a kínálatnak, de szakmai összetételük nem követi elég dinamikusán a munkaerőpiaci igényeket, az sokkal inkább a meglévő, és gyakran elavult szakmastruktúrát termeli újra. A szakközépfokú iskolák kínálatának növekedése a szakképzésen belüli átstrukturálódás segítségével zajlott le – megyénként a szakiskolai helyek száma éppen annyival csökkent, mint amennyivel bővült a szakközépfokú helyeké. Ez nem feltétlen jelent minőségi elmozdulást, ami részben abból adódott, hogy a szakképző iskolák meg akarták tartani szaktanáraikat, a fenntartó pedig nem kívánt éles konfliktusba kerülni az iskola vezetésével. Egy-két megye középfokú képzésében azonban a kínálat alakulásában minőségi elmozdulás is lezajlott.

Az expanzió együtt járt a középfokú iskolák legeredményesebb és legkevesbé eredményes csoportjai közötti különbségek növekedésével, a felsőfokú felvételi arányokat tekintve évről évre nő a különbség a legjobb és a legrosszabb iskolacsoportok között (2.3. ábra).⁴¹ A kilencvenes évek közepétől a szerkezetváltó gimnáziumokból felsőfokon továbbtanulók aránya nagymértékben növekszik, miközben a szakközépfokú iskolák lemaradni látszanak.⁴²

41 A szerkezetváltó gimnáziumok – miután ez a képzési forma csak a kilencvenes évek elején indult be nagyobb arányban – 1996/97-től bocsáthattak ki először végzősöket. Az adatbázisban viszont azok a gimnáziumok, amelyek ilyen képzést indítottak be, visszamenőleg is szerkezetváltó gimnáziumok közé vannak besorolva, tehát 1991–1995-ig a szerkezetváltó gimnáziumok továbbtanulási mutatói még a négy évfolyamos képzésen részt vevő tanulók eredményeit mutatják. Ebben az időszakban csak kicsit magasabbak továbbtanulási mutatóik a többi középiskoláénál. A kilencvenes évek közepén viszont hirtelen javulás mutatkozott, ami utalhat a képzési forma hatékonyságára, de arra is, hogy a szerkezetváltó gimnáziumi képzés felerősítette a szelekciós mechanizmust, és ezek az iskolák javítani tudtak tanulói összetételükön.

42 A felvételi vizsgákon megírt közös és egységes írásbeli dolgozatok átlagát tekintve is nő a távolság a legjobb és a legrosszabb átlagú iskolák között. Az egyenlőtlenségek más dimenziókban is növekedni látszanak. A legmagasabb és legalacsonyabb felvételi aránnyal rendelkező megyék között a tíz év alatt nőtt a különbség. Az írásbeli átlagok alapján is tetten érhető a területi polarizáció. Az elmúlt tíz év során mindvégig Dél- és Nyugat-Magyarország megyéi teljesítenek a legjobban a felvételen, míg az észak-magyarországi régió a legrosszabbul (Newwirth, 2003).

2.3. ábra: Felsőfokú továbbtanulási arányok a különböző középiskolai programokról, 1991–2001



Forrás: Neuwirth Gábor adatbázisa alapján, a szerző számítása.

A hallgatói létszám növekedése a felsőfokon

A felsőoktatást a volt szocialista országokban szűk keresztmetszetek jellemezték. A 18–22 éves korosztály felsőoktatási részvételi arányát tekintve még a kilencvenes évek elején is tetemes volt az elmaradás Európa fejlettebb államaihoz képest. A kilencvenes évek második felétől viszont – részben az érettségizettek számának emelkedése által is generált növekvő társadalmi igény következtében – a felsőoktatás is robbanásszerűen bővült.

2002-re 1990-hez képest megháromszorozódott a nappali rendszerű felsőoktatásba felvettek száma. Az összes tagozatra felvettek száma pedig megnégyesződött. A magyar felsőoktatás bővülése a középiskolaihoz viszonyítva nagyobb mértékű volt, ezért a felsőfokú továbbtanulási arányok jelentős mértékben nőttek. 1990-ben a nappali tagozatos oktatásra felvettek az előző évben érettségizettek egyharmadát, 2002-ben háromnegyedet tettek ki. A nappali tagozaton tanulók aránya a megfelelő korcsoportban (18–22 évesek) is jelentősen nőtt. 1990-ben a nappali tagozaton felsőfokon tanulók a 18–22 éves korcsoport 8,5 százalékát, 2002-ben már 25 százalékát tették ki.

A felsőfokon oklevelet szerzettek számának növekedése kisebb volt ugyanabban az időszakban. Mind a nappali, mind az összes tagozaton kétszeresére nőtt a felsőfokú oklevelet szerzettek száma. A felvettek és oklevelet szerzettek számának összevetése azt is mutatja ugyanakkor, hogy az utóbbiak számának kisebb arányú növekedését nem egyszerűen az magyarázza, hogy a tanulmányi idő hossza miatt a végzettséget megszerzők számának növekedése csak késleltetve követi a felvettek számának növekedését. Ha a végzést megelőző 4–5 évvel korábban felvettek számával hasonlítjuk össze

az oklevelet szerzettek számát, akkor azt látjuk, hogy az összes tagozaton az oklevelet szerzettek száma nagyjából 25, a nappali tagozaton oklevelet szerzettek száma 20 százalékkal kisebb, mint amit a felvettek száma alapján várhatnánk, ha a formálisan előírt tanulmányi idő alatt befejezték volna tanulmányaikat a felsőoktatásba felvettek. Azt, hogy ez a 20, illetve 25 százalék később megszerzi-e a végzettséget, vagy lemorzsolódik a felsőoktatásból a rendelkezésre álló adatok alapján nem tudjuk megállapítani.

2.2. Alap- és kiegészítő képzésben való részvétel iskolázottság szerint⁴³

VARGA JÚLIA

A következőkben a 2002. évi munkaerő-felmérés képzési részvételre vonatkozó adatainak éves átlagai alapján azt tekintjük át, hogy milyen különbségek figyelhetők meg iskolázottság és életkor szerint az alap- és kiegészítő képzésben⁴⁴ való részvételi arányokban. A kérdés nemcsak azért lehet érdekes, mert ez az egyetlen adatforrás, amelyből az iskoláskoron túl lévő népesség oktatási, képzési részvételére vonatkozóan információhoz juthatunk, hanem azért is, mivel az oktatási statisztikák nem kísérik figyelemmel az iskoláskorú, az iskolarendszerből lemorzsolódó fiatalok további oktatási, képzési életútját. Bár erre a munkaerő-felmérés adatai sem adnak módot, az iskolai végzettség és korcsoport szerinti részvételi arányok vizsgálata megmutathatja, hogy milyen arányú a magasabb végzettség vagy második képzettség megszerzésére irányuló tanulási részvétel a különböző iskolázottságúak körében, milyen mértékben várhatjuk, hogy meghatározott végzettségűek életpályájuk egy későbbi pontján magasabb (vagy második) végzettséget szereznek a jelenlegi képzési részvételi arányok alapján.

A 15–74 éves népesség körében (2.2. táblázat) az alapképzésben résztvevők aránya 10, a kiegészítő képzésben résztvevők aránya mindössze 3 százalék volt 2002-ben. A nyolc osztálynál alacsonyabb végzettségűeknek mindössze 15 százaléka próbálkozik az általános iskolai végzettség megszerzésével, a nyolc osztályt végzetteknek pedig egyötöde próbál magasabb végzettséget szerezni. A középfokú végzettségűek körében jelentős különbséget látunk a képzési részvételben a középfokú iskola típusa szerint. A gimnáziumi végzettségűek 28 százaléka folytat felsőfokú tanulmányokat, és 5 százaléuk kiegészítő képzésben vesz részt, körükben tehát a képzési részvétel kimagaslónak mondható. Ezzel szemben a szakmunkás végzettségűeknek mindössze 2,4, illetve 6,4 százaléka vesz részt képzésben, és alacsony a szakközépiskolai (érettségi szakképesítéssel) végzettségűek képzési részvétele is.

A képzési részvétel korcsoportonkénti vizsgálata (2.3. táblázat) azt mutatja, hogy jelentősebb arányban csak a 30 évesnél fiatalabbak tanulnak, a 30 évesnél idősebbek között már elenyésző nemcsak az alap-, de a ki-

43 A szerző megköszöni Nagy Gyula adatfeldolgozáshoz nyújtott segítségét.

44 Alapképzésnek tekintettük azokat a képzéseket, amelyek a meglévő, legmagasabb iskolai végzettséget követő oktatási fokozatban megszerzendő végzettségre irányulnak. Tehát, a kevesebb mint nyolcosztályos végzettség esetén az általános iskolai részvételt; általános iskolai végzettség esetén bármely középfokú oktatásban történő részvételt; érettségit adó középiskolai végzettség esetén a felsőoktatásban (felsőfokú akkreditált szakképzés, főiskola, egyetem) történő részvételt. Kiegészítő képzésként definiáltuk azokat a képzési formákat, amelyek második szakképzettség megszerzésére irányulnak, vagy amelyek nem az iskolarendszerben való szokásos előrehaladásnak felelnek meg (például a szakmunkás-végzettségűek érettségit adó középiskolai képzésben való részvételét stb.)

egészítő képzésben való részvétel aránya is. Az is figyelemre méltó azonban, hogy a legfiatalabbak – akik részben tanköteles korúak – csaknem egynegyede nem vesz részt képzésben, a 21–30 éveseknek pedig kevesebb mint ötöde tanul.

2.2. táblázat: Alap- és kiegészítő képzésben résztvevők aránya iskolai végzettség szerint a 15–74 éves korcsoportban (százalék)

Legmagasabb iskolai végzettség	Nem vesz rész	Részt vesz		Együtt
		alapképzésben	kiegészítő képzésben	
Nyolc osztálynál kevesebb	85,2	14,7	0,1	100,0
Nyolc osztály szakképesítés nélkül	78,2	21,6	0,2	100,0
Nyolc osztály szakképesítéssel	99,8	0,2	0,0	100,0
Szakmunkásképző	97,6	0,0	2,4	100,0
Szakiskola	93,6	0,0	6,4	100,0
Gimnázium	67,7	27,5	4,9	100,0
Érettségi szakképesítéssel	89,3	6,1	4,6	100,0
Főiskola	92,5	0,0	7,5	100,0
Egyetem	92,7	0,0	7,3	100,0
Együtt	86,9	10,1	3,0	100,0

Forrás: KSH 2002. évi munkaerő-felvételének I–IV. negyedévi adatai.

2.3. táblázat: Alap- és kiegészítő képzésben résztvevők aránya korcsoportonként (százalék)

Korcsoport	Nem vesz részt	Részt vesz		Együtt
		alapképzésben	kiegészítő kép- zésben	
15–20	24,3	68,1	7,6	100,0
21–30	82,7	11,5	5,9	100,0
31–40	96,3	1,1	2,7	100,0
41–50	98,7	0,2	1,1	100,0
51–60	99,5	0,0	0,4	100,0
61–74	99,9	0,0	0,1	100,0
Együtt	86,9	10,1	3,0	100,0

Forrás: KSH 2002. évi munkaerő-felvételének I–IV. negyedévi adatai.

A két legfiatalabb (15–20, valamint 21–30 éves) korcsoportra vonatkozóan iskolai végzettség szerinti bontásban a 2.4. táblázat mutatja a képzési részvételi arányokat. A 14–20 éves nyolc osztályt el nem végzettek több mint harmada nem vesz részt semmilyen képzésben, és a nyolc osztályt végzettek 16,7 százaléka is már befejezte tanulmányait. A legfiatalabb korcsoportba tartozó szakiskolai végzettségűeknek csaknem fele, a szakmunkásképző végzettségűeknek negyede vesz részt kiegészítő képzésben, a gimnáziumi végzettségűek több mint kétharmada tanul felsőfokon, csaknem 20 száza-

lékuk pedig kiegészítő képzésben. A szakközépiskolát végzeteknél ennél alacsonyabb a képzési részvétel, a 15–20 évesek között harmaduk tanul felsőfokon, további harmaduk pedig valamilyen kiegészítő képzési formában vesz részt. A 21–30 évesek között a gimnáziumi végzettségűek csaknem fele még felsőfokú tanulmányokat folytat, a szakközépiskolát végzetek között ez az arány már alig haladja meg a 10 százalékot. Ebben a korcsoportban a felsőfokú végzettségűek képzési részvétele is jelentős, a főiskolai és egyetemi végzettségűeknek is nagyjából ötöde vesz részt kiegészítő képzésben.

2.4. táblázat: Alap és kiegészítő képzésben résztvevők aránya iskolai végzettség szerint a 15–20 és 21–30 éves korcsoportban (százalék)

Legmagasabb iskolai végzettség	Nem vesz rész	Részt vesz		Együtt
		alapképzésben	kiegészítő képzésben	
15–20 éves korcsoport				
Nyolc osztálynál kevesebb	31,6	68,4	0,0	100,0
Nyolc osztály	16,7	82,9	0,4	100,0
Szakmunkásképző	74,7	0,0	25,3	100,0
Szakiskola	52,8	0,0	47,2	100,0
Gimnázium	15,4	67,4	17,2	100,0
Érettségi szakképesítéssel	40,9	27,2	32,0	100,0
Együtt	24,3	68,1	7,6	100,0
21–30 éves korcsoport				
Nyolc osztálynál kevesebb	98,5	1,1	0,5	100,0
Nyolc osztály	96,1	3,4	0,5	100,0
Szakmunkásképző	96,3	0,0	3,7	100,0
Szakiskola	93,5	0,0	6,5	100,0
Gimnázium	46,2	48,9	5,0	100,0
Érettségi szakképesítéssel	80,0	13,8	6,2	100,0
Főiskola	81,5	0,0	18,5	100,0
Egyetem	80,6	0,0	19,4	100,0
Együtt	82,7	11,5	5,9	100,0

Forrás: KSH 2002. évi munkaerő-felvételének I–IV. negyedévi adatai.

A kiegészítő képzésben tanulók megoszlását a képzés formája szerint vizsgálva, azt találtuk (2.5. táblázat), hogy a szakmunkás végzettségűek felének, a szakiskolai végzettségűek csaknem felének tanulmányai az érettségi megszerzésére irányulnak, a többiek újabb szakma megszerzéséért folytatnak tanulmányokat. A felsőfokon nem tanuló, de kiegészítő képzésben részt vevő érettségizettek zöme valamilyen szakmai képesítés megszerzését tűzte ki célul. A felsőfokú végzettségű, képzésben résztvevők többsége pedig felsőfokú végzettsége mellett újabb felsőfokú képesítés kíván szerezni. A képzésben részt vevő főiskolai végzettségűek harmada egyetemre jár, további harmaduk újabb főiskolai végzettség megszerzéséért tanul. Az egyetemi végzettségű, képzésben résztvevők harmada folytat újabb egyetemi végzettség

megszerzésére irányuló tanulmányokat, tizedük főiskolai tanulmányokat folytat, 20 százalékuk pedig doktori képzésben vesz részt.

2.5. táblázat: Iskolai végzettség szerint a kiegészítő képzésben résztvevők megoszlása képzések szerint (százalék)

Képzés szintje	Legmagasabb iskola végzettség					
	szakiskola	szakmunkásképző	gimnázium	szakközépiskola	főiskola	egyetem
Gimnázium	43,6	51,0	0,0	1,1	-	-
Szakközépiskola	7,7	1,8	3,3	-	-	-
Szaktanulmányképző	9,4	7,9	0,3	1,4	-	-
OKJ (érettségi nélkül)	9,4	14,7	1,1	3,5	0,2	-
Szakközépiskola	7,7	6,7	5,5	-	-	-
Érettségi utáni szakmai tanfolyam	10,3	2,9	48,3	43,8	1,5	-
Felsőfokú szaktanfolyam	1,7	1,4	12,1	16,2	9,3	4,5
Akkreditált felsőfokú szakképzés	6,8	0,3	5,8	5,5	4,8	3,5
Főiskola	-	-	-	-	31,2	9,8
Egyetem	-	-	-	-	31,0	31,7
PhD, DLA	-	-	-	-	0,5	20,9
Egyéb	3,4	12,0	15,4	20,5	19,8	26,2
Érettségi utáni nem iskolai képzés	-	1,4	8,2	8,2	1,8	0,4
Együtt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás: KSH 2002. évi munkaerő-felvételének I–IV. negyedévi adatai.

2.3. Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon

GALASI PÉTER

Magyarországon a kilencvenes években – gyakorlatilag változatlan foglalkoztatás mellett – erőteljesen megnőtt a felsőoktatásban tanulók létszáma, ami egyes kutatók előrejelzése szerint magas diplomás vagy – a kiszorítási hatás következtében – magas középfokú végzettségű munkanélküliséghez, továbbá a felsőfokú végzettség munkaerőpiaci leértékelődéséhez, azaz a felsőfokú végzettségűek bérhozamának csökkenéséhez, esetleg megszűnéséhez vezet. Hasonló helyzetben merült fel a túlképzés problémája először a hetvenes évek közepén az Egyesült Államokban, amikor *Freeman* (1976) azt jelezte előre, hogy a növekvő felsőoktatási kibocsátás következtében a felsőfokú végzettségűek felsőfokú végzettséget nem igénylő munkakörökben fognak dolgozni, ez alacsony bérhozamokhoz vezet, ami az iskolázási beruházások, vagyis a felsőfokú iskolai végzettséget választók számának csökkenésében jelenik majd meg. Ez az előrejelzés azonban nem teljesen igazolódott: a felsőfokú végzettség bérhozama magas maradt, noha a felsőfokú képzésben történő részvétel a hetvenes években csökkent (*Card–Lemieux*, 2000). A Nagy-Britanniában ugyancsak végbement fel-

sőoktatási expanzió következményei szintén kevésbé jelentek meg romló bérhozamokban, 1978 és 1996 között a bérhozamok lényegében stabilak maradtak (*Chevalier*, 2003).

Magyarországon a kilencvenes években a magasabb iskolázottságú munkavállalók növekvő kínálata a magasabb iskolázottság iránti emelkedő kereslettel párosult, s ennek következtében – legalábbis a kilencvenes évek végéig – a magasabb iskolai végzettség magas és emelkedő bérhozammal járt együtt (*Kertesi–Köllő*, 1995, 1997, 1999, 2002; *Kézdi*, 2002; *Kőrösi*, 1998, 2000, 2002). E fejezetben a túl-/alulképzés keresetekre gyakorolt hatását vizsgáljuk a magyar munkaerőpiacon a kilencvenes évek második felében és a 2000-es évek elején. A túlképzés/alulképzés a munkahelyi követelmények és az iskolai végzettség viszonyát leíró kategória a munkahely/munkavállaló illeszkedését (*matching*) az iskolai végzettség mint illeszkedési indikátor segítségével fogalmazza meg. Túlképzett (alulképzett) az a munkavállaló, aki a munkája ellátásához szükségesnél magasabb (alacsonyabb) iskolai végzettséggel rendelkezik. A kérdésnek ma már jelentős irodalma van, amelynek túlnyomó része a túl-/alulképzés bérhozamával, illetve gyakoriságával foglalkozik.

A túl-/alulképzés modelljeinek legfontosabb feltevése, hogy a munkahely/munkavállaló iskolai végzettségben mért illeszkedése befolyásolja a bérhozamokat. Ha a munkavállaló iskolai végzettsége megfelel a munkáltató által definiált, iskolázottságban mért munkahelyi követelményeknek, akkor adott iskolai végzettség hozama magasabb lesz, mint akkor, ha nem felel meg annak, mert a jobb illeszkedés a munkavállaló képességeinek (*skills*) hatékonyabb kihasználását teszi lehetővé. E feltevés empirikusan is vizsgálható legfontosabb következménye, hogy az iskolai végzettség a munkahelyi követelmények által meghatározott illeszkedés függvényében eltérő bérhozamú elemekre bontható. A standard emberitőke-modellekkel szemben e megközelítés említésre méltó jellegzetessége, hogy adott egyén iskolai végzettségének adott időpontban mért bérhozama munkahelyfüggő, azaz munkahely-változtatás révén változtatható.

A túl-/alulképzés bérhozamának elemzése a fentiek következtében két egymással összefüggő probléma tisztázását követeli meg. Egyrészt valamilyen módon meg kell határozni a munkahelyi követelményeket, azaz az adott munkahely ellátásához éppen szükséges iskolai végzettséget, majd ennek alapján a munkavállalókat be kell sorolni a túlképzett, az alulképzett vagy az éppen szükséges iskolai végzettséggel rendelkezők közé, illetve meg kell határozni a túlképzettség, illetve alulképzettség mértékét. Ez többféle módon lehetséges (lásd például: *Hartog*, 2000; *Groot–Maassen*, 2000). Itt – más szerzőkhöz hasonlóan (például *Cohn–Ng*, 2000) – a *Kiker–Santos–Oliveira* (1997) által kidolgozott eljárást alkalmaztuk. E szerint a munkahelyeket a foglalkozásokkal, a munkahely ellátásához éppen szükséges iskolai vég-

zettséget pedig a foglalkozások modális iskolai végzettségével közelítjük. A megfigyelt és a szükséges iskolai végzettség segítségével azután megállapíthatjuk, hogy az egyén túl-/alulképzett-e és milyen mértékben. A szükséges és a megfigyelt iskolai végzettséget az elvégzett iskolai osztályok számával mérjük, következésképpen a túlképzettséget az ebben az értelemben vett többlet-, az alulképzettséget pedig a hiányzó osztályok száma jellemzi. Ezután a beckeri–minceri kereseti függvény valamilyen változata segítségével megbecsüljük az éppen szükséges, a többlet és a hiányzó iskolai végzettség bérhozámat, s azt várjuk, hogy bérhozamaik eltérők lesznek.

A bérhozambecslések eredményei többnyire igazolják a túl-/alulképzési probléma legfontosabb feltevését. Jelesül, hogy bérhozámat tekintve az iskolai végzettség nem minden eleme, illetve az elvégzett osztályok nem mindegyike egyenértékű, továbbá hogy ezek a bérhozamkülönbségek nem függetlenek az illeszkedési problémától, konkrétan az elvégzett osztályok számával mért szükséges, valamint az egyének ehhez képest megfigyelt többlet- vagy hiányzó végzettségétől. A tipikus eredmény a következő: 1. a szükséges és a szükségeshez képest többletiskolázottság bérhozama pozitív, a szükségeshez képest hiányzó osztályoké pedig negatív; 2. a szükségeshez képest többletosztályok hozama kisebb, mint a szükségesnek tekintett osztályok hozama; 3. a szükségeshez képest hiányzó iskolai osztályok hozama ugyan negatív, de e negatív hozam abszolút értéke kisebb, mint a szükséges iskolai végzettség hozama.

A túl-/alulképzés jelensége esetünkben egy átmeneti gazdaság kontextusában értelmezhető. A folyamatot az 1.3. fejezetben a felső- és középfokú végzettségű munkavállalókra nézve 2002-ig vizsgáltuk meg. Azt találtuk, hogy a munkáltatók képzettebb munkavállalók iránti kereslete megnőtt, a vállalatok a munkahelyek munkahelyi követelményeit újradefiniálták, és a korábban alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalók által betöltött munkahelyekre és az újonnan létrehozott munkahelyekre egyre inkább magasabb végzettségű munkavállalókat kívántak felvenni. A kétezres évek elején a magasabb iskolázottságú munkavállalók kínálatának rugalmasabbá válása miatt a munkáltatók már képesek voltak az újradefiniált munkahelyi követelményeknek megfelelő (magasabb iskolázottságú) munkavállalókat alkalmazni. Ennek következtében egyrészt jelentősen megnövekedett a magasabb iskolázottsági követelményekkel jellemezhető munkahelyeken a magasabb iskolai végzettségűek aránya, másrészt csökkent a magasabb iskolai végzettség bérhozama. Mindkét mutató arra utal, hogy az évtized elejére a kereslet vezérelte átalakulás lelassult, illetve megállt.

E fejezetben az iskolai osztályokra definiált illeszkedési probléma három elemét vizsgáljuk az átalakulással összefüggésben. Egyrészt elemezzük a szükséges és a megfigyelt iskolázottság időbeli alakulását. Ha a magyar gazdaságban – mint a hivatkozott munkák⁴⁵ alapján feltételezzük – a ke-

45 Kertesi–Köllő (1995), (1997), (1999), (2002), Kézdi (2002), Kőrösi (1998), (2000), (2002).

resleti szerkezet elmozdult a magasabb iskolázottság felé, akkor az vélhetően a munkahelyi követelmények emelkedésében is kimutatható, az egyre nagyobb számban piacra lépő magasabb iskolai végzettségű munkavállalók megjelenése pedig várhatóan a megfigyelt iskolázottság növekedéséhez vezet. Másrészt, megfigyeljük az illeszkedési probléma jellegének átalakulását. Az átalakulás időszakában a kereslet és a kínálat szerkezete is a magasabb iskolai végzettség irányába tolódott el. Ezért azt várhatjuk, hogy ha a jól illeszkedő munkavállaló-munkahely párok aránya összességében nem változik, akkor az időszak elején az illeszkedési problémát (*mismatch*) inkább az alulképzettség, később inkább a túlképzettség jellemzi, azaz az időszak elején a munkahelyi követelményeknek nem megfelelő munkavállalók inkább alulképzettek, az időszak végén inkább túlképzettek lesznek. Végül megvizsgáljuk, hogyan alakulnak a vizsgált időszakban az illeszkedés három lehetséges állapotának bérhozzamai.

A becsléseket az ÁFSZ bértarifa-felvételének éves állományi mintáin futtattuk le. Az ÁFSZ adatbázisán az emberi tőkének mindössze két elemét tudjuk mérni: a (legmagasabb befejezett) iskolai végzettséget, valamint a potenciális munkaerőpiaci tapasztalatot.⁴⁶ Mindkét mutató tökéletlenül közelíti az adott emberitőke-elemet, ráadásul az emberi tőke többi eleméről (vállalatnál eltöltött idő, munka melletti képzés, képességek stb.) semmiféle információval nem rendelkezünk. Ezért az elemzés elég durva közelítésnek tekinthető, mindazonáltal nem rosszabb, mint az irodalomban használt tipikus specifikációk.

A túlképzés/alulképzés bérhozzamának vizsgálatára kiterjesztett minceri kereseti függvényt használunk. Abból indulunk ki, hogy a megfigyelt iskolai végzettség (S) három elemre bontható fel: szükséges iskolai végzettség (R), túlképzés mértéke (O), alulképzés mértéke (U) – mindegyiket az elvégzett osztályok számával közelítjük, azaz:

$$S = R + O - U.$$

$S = R$, ha az egyén éppen a szükséges iskolai végzettséggel rendelkezik ($O = U = 0$),

$S = R + O$, ha túlképzett ($O > 0$),

$S = R - U$, ha alulképzett ($U > 0$).

A tényezőkre bontáshoz a megfigyelt iskolai végzettség mellett legalább még egy információra van szükség. Ez a szükséges iskolai végzettség meghatározásával oldható meg. Ha ismerjük a szükséges iskolai végzettséget, akkor a megfigyelt iskolai végzettség segítségével megállapítható, hogy az egyén túl- vagy alulképzett-e, valamint az is, hogy hány osztálynyi többlet vagy hiányzó iskolai végzettsége van. R elméletileg az elvégzett iskolai osztályok számával mért munkahelyi követelményeket tükrözi. Itt a munkahelyeket a foglalkozásokkal, a munkahely ellátásához éppen szükséges iskolai végzettséget pedig a foglalkozások modális iskolai végzettségével közelít-

46 Az előbbi az elvégzett iskolai osztályok számával mértük, az utóbbi számított munkaerőpiaci tapasztalat, amelyet [életkor – elvégzett osztályok száma – iskolakezdési életkor (6)] módon számítottunk ki.

jük.⁴⁷ Azt az eljárást követjük tehát, hogy megvizsgáljuk a foglalkozások modális iskolai végzettségét, s ezt rendeljük az egyénekhez mint szükséges iskolai végzettséget. A megfigyelt és a szükséges iskolai végzettség segítségével azután megállapítjuk, hogy az egyén túl- vagy alulképzett-e, és milyen mértékben (hány osztály az alul- vagy túlképzés mértéke).

Dinamikusan változó keresleti szerkezetű és viszonylag rugalmatlan kínálatú munkaerőpiacon a szükséges iskolázottság, a túlképzettség és alulképzettség meghatározásához használt eljárás értelmezési problémákat vet fel. Az átalakulás időszakának bizonyos szakaszaira feltehető, hogy az aktuálisan megfigyelt modális iskolai végzettség kínálati rugalmatlanság miatt nem jól tükrözi az aktuális munkahelyi követelményeket. Amikor a kereslet szerkezete a magasabb iskolai végzettség felé tolódik el, miközben ezt a kínálat rugalmatlansága miatt „nem látjuk”, akkor az adott évben megfigyelt modális iskolai végzettség alulbecsülheti a tényleges munkahelyi követelményeket, ezért, ha ezt használnánk, a munkavállalók ténylegesnél nagyobb hányadát tekintenénk túlképzettnek, az iskolai osztályok számában mért túlképzettség mértékét is túlbecsülnénk, továbbá valószínű, hogy az alulképzett munkavállalók arányát, valamint az alulképzettség mértékét alulbecsülnénk. Ezért itt olyan közelítő eljárás alkalmazására teszünk kísérletet, ami azt a megfigyelést használja ki, hogy a vizsgált időszak végére a kínálat rugalmasabbá vált, emiatt a munkahelyi követelményeknek megfelelő iskolázottsággal rendelkező munkavállalók felvétele már kevesebb akadályba ütközik, így az újradefiniált munkahelyi követelményeket az időszak végén megfigyelt modális iskolai végzettségek jobban közelítik, mint az aktuális modális iskolai végzettségek. A foglalkozások iskolai végzettségi követelményeit ezért az utolsó időpontban megfigyelt modális iskolai végzettség alapján számítottuk ki.⁴⁸

Az egyes időpontokban megfigyelt bérhozamokra nézve a standard eredményeket várjuk, azaz hogy

- a szükséges iskolázottság, a túlképzettség bérhozama pozitív, az alulképzettségé negatív legyen;
- a szükséges iskolázottság bérhozama haladja meg a túlképzettség bérhozamát, azaz a többletiskolázás többlethozamban jelenjen meg (azaz a túlképzett munkavállaló alacsonyabb keresethez jusson, mint akkor jutna, ha a képzettségének megfelelő munkahelyen dolgozna, de bére magasabb legyen, mint annak a munkavállalónak a keresete, aki ugyanilyen munkahelyen az éppen szükséges iskolázottsággal rendelkezik); végül
- az alulképzés bérhozamban kifejezett „büntetése” alacsonyabb legyen, mint a szükséges iskolázottság bérhozama (vagyis hogy az alulképzett munkavállaló valamelyest bérnyereségre tegyen szert ahhoz képest, mint ha a képzettségének megfelelő munkahelyen dolgozna).

(Az alkalmazott függvényspecifikációt a Függelék F2. része ismerteti.)

47 Elemszámproblémák miatt a négyjegyű foglalkozási osztályozást (FEOR) nem tudjuk alkalmazni, ezért a háromjegyű FEOR-t használtuk. Megjegyezzük, hogy az egyes foglalkozások mögött munkahelyi követelmények szempontjából heterogén munkahelyek találhatók. Minél részletesebb foglalkozási osztályozással dolgozunk, annál kisebb ez a heterogenitási probléma, de szükségképpen mindig fennáll. E nehézséget nem tudjuk leküzdni; erre csupán akkor volna lehetőségünk, ha magának a munkahelynek iskolai végzettségben mért követelményei megfigyelhetők lennének. Ugyanez a kérdés merül fel, ha a problémát dinamikájában vizsgáljuk: lehetséges ugyanis, hogy egy-egy megfigyelt foglalkozás heterogén munkahelyi követelményei az időben eltérő irányban változnak.

48 A számításokat az aktuális móduddsal is elvégeztük. A két eredményt összehasonlítva, azt találtuk, hogy a 2002. évi módusd helyesebben tükrözi a munkahelyi követelményeket.

Az eredmények azt mutatták, hogy az átlagosan szükséges iskolai végzettség 1997-ig csökkent, az átlagos megfigyelt iskolai végzettség pedig lényegében változatlan volt, ami arra utal, hogy 1994 és 1997 között rugalmatlan kínálat mellett a munkáltatók kénytelenek voltak lejjebb szállítani a munkahelyi követelményeket – a megfigyelt iskolai végzettség minden évben lényegesen alacsonyabb volt, mint a szükséges végzettség. 1997-től azután mindkét érték növekszik –, jelezve a munkahelyi követelmények újradefiniálását, valamint a kínálat rugalmasabbá válását. Ez utóbbira az is utal, hogy a megfigyelt átlagos iskolai végzettség gyorsabban nő, mint a szükséges iskolai végzettség, a két érték között a különbség az utolsó időpontban a legkisebb (2.4. ábra).

2.4. ábra: A megfigyelt és a szükséges osztályok átlaga, 1994–2002 (százalék)



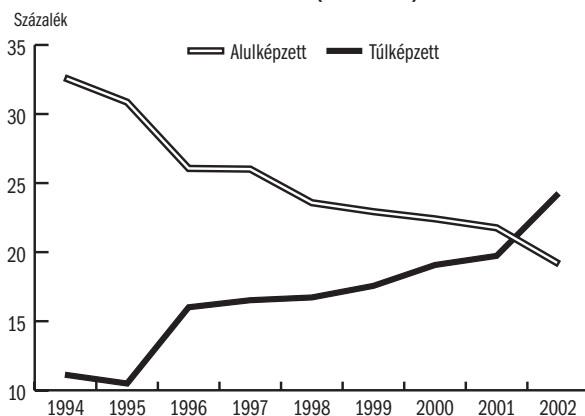
Forrás: ÁFSZ bértarifa-felvétel.

A túlképzett és az alulképzett munkavállalók arányának időbeli alakulásából a következőket látjuk (2.5. ábra). Az időszak kezdetén az alulképzettek nagyjából a munkavállalók egyharmadát, a túlképzettek pedig durván egytizedét tették ki. Az alulképzettek aránya az egész időszakban folyamatosan csökkent, az utolsó időpontban már kisebb volt húsz százaléknál. A túlképzettek aránya 1995-től emelkedett, az utolsó időpontban már magasabb volt, mint az alulképzetteké (24 százalék). Vagyis az átalakulás egyik munkaerőpiaci következménye, hogy a nem megfelelő illeszkedés egyre inkább túlképzést jelent.

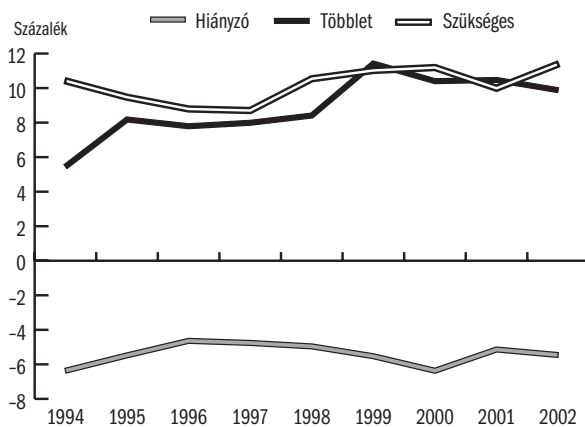
Az illeszkedés három állapotának bérhozámai (2.6. ábra) azt mutatják, hogy a *szükséges iskolai végzettség* jelentős 9–11 százalék közötti bérhozámot nyújt. A hozam 1994 és 1997 között csökkent (10 százalékról mintegy 9 százalékra), majd 1997 és 2002 között (az utolsó előtti év kivételével) folyamatosan nőtt – 2002-ben 11 százalék feletti értéket mutatott. Ez arra utal, hogy az időszak második felében a munkáltató a jobb illeszke-

dést emelkedő bérprémiummal jutalmazta, a kínálat rugalmasabbá válása tehát a jó illeszkedés felértékelődéséhez vezetett.

2.5. ábra: A túl- és alulképzett munkavállalók aránya, 1994–2002 (százalék)



2.6. ábra: A szükséges, a többlet és a hiányzó osztályok bérhozama, 1994–2002 (százalék)



Az ábrák forrásai: ÁFSZ bértarifa-felvétel.

A *túlképzettség* bérhozama minden évben pozitív volt, tehát – összhangban a szakirodalmi eredményekkel – a szükségesnél magasabb iskolai végzettség többletbért eredményezett, azaz nem tekinthető elfecsérelt beruházásnak. Ez a bérhozam (két év kivételével) alacsonyabb volt, mint a szükséges osztályok bérhozama, azaz a túlképzett munkavállaló többet keresett az adott munkahelyen, mint az ugyanezen a munkahelyen dolgozó megfelelő képzettségű munkavállaló, de – többnyire – kevesebbet, mint ha a képzettségének megfelelő munkahelyen dolgozna. A többletosztályok bérhozama 1994 és 1999 között növekedett vagy stagnált, 1999-től kezdődően azon-

ban csökkent, 1999 és 2002 között a csökkenés mintegy 1,5 százalékpont volt. Az látjuk tehát, hogy viszonylag rugalmatlan kínálat mellett az iskolázottabb munkavállalók iránti kereslet növekedése egyúttal a többletosztályok bérhozamának emelkedéséhez, majd a kínálat rugalmasabbá válásával csökkenéséhez vezetett.

A *hiányzó osztályok* bérhozama mindvégig negatív volt. A negatív hozam mértéke 1994 és 1997 között 6 százalékról 5 százalékra csökkent, 1997 és 2000 között ugyancsak egy százalékponttal nőtt, az utolsó két időpontban 5 százalék feletti értéket vett fel. Minden évre és az időszak egészére nézve is fennáll tehát, hogy az a munkavállaló, akinek az adott munkahelyen a szükségesnél alacsonyabb az iskolai végzettsége, minden egyes hiányzó iskolai osztály hatására érzékelhető bérvesztést szenved azokhoz a munkavállalókhoz képest, akik ugyanezen a munkahelyen az éppen a szükséges (az övénél magasabb) iskolai végzettséggel rendelkeznek. Az is látható azonban, hogy keresete magasabb lesz, mint azoké a munkavállalóké, akik az övéhez hasonló iskolai végzettséggel olyan foglalkozásokban dolgoznak, ahol ez az iskolai végzettség egyúttal a szükséges iskolai végzettség is. Ez abból látható, hogy a szükséges iskolai végzettség hozama minden egyes évben nagyobb, mint az alulképzés egy-egy osztálya bérhozamának abszolút értéke.

Összefoglalva, a magyar munkaerőpiacon a vizsgált időszakban mind a megfigyelt iskolázottság, mind a munkahelyi követelményeket kielégítő szükséges iskolázottság – amit a foglalkozások modális iskolai végzettségével, közelebbről az elvégzett modális osztályok számával közelítettünk – jelentősen változott. Az időszak első felében stagnáló átlagos megfigyelt iskolai végzettség mellett az átlagos szükséges osztályok száma csökkent, az átlagos megfigyelt iskolai végzettség lényegesen alacsonyabb volt, mint az átlagos szükséges iskolai végzettség. Ekkor a munkáltatók a munkahelyi követelmények leszállításával igyekeztek a kereslet és a kínálat összhangját megteremteni. Az időszak második felében a megfigyelt átlagos iskolázottság és a szükséges iskolázottság is nőtt – az előbbi gyorsabban, mint az utóbbi –, ami emelkedő munkahelyi követelményekre és a magasabb iskolai végzettség kínálatának rugalmasabbá válására utal. Az időszak végén a megfigyelt és a szükséges átlagos iskolai végzettség közötti különbség elenyésző volt. Ezzel párhuzamosan a rossz illeszkedés (*mismatch*) jellege is megváltozott, az alulképzettek aránya az egész időszakban csökkent, a túlképzetteké nőtt, az utóbbi értéke az időszak végpontjában már valamelyest meghaladta az előbbiét.

A vizsgált időszakban tehát a kereslet szerkezetének az iskolázottabb munkavállalók iránti eltolódását figyelhetjük meg, ami részben a – másutt is megfigyelhető – technológiai/technikai változások által kiváltott kereslet-változással, részben az átalakuló gazdaság munkahely-teremtési, -rombo-

lási tendenciáival hozható összefüggésbe. Az iskolázottabb munkavállalók kínálata az időszak első felében – nagyjából a kilencvenes évtized végéig – viszonylag rugalmatlan volt, majd az iskolázottabb munkavállalók oktatási kibocsátásának növekedése következtében rugalmasabbá vált. Viszonylag rugalmatlan kínálat mellett az időszak elején a szükséges osztályok bérhozama előbb egy százalékponttal csökkent, majd (egyetlen év kivételével) fokozatosan emelkedett, az időszak utolsó évében (2002) pedig már mintegy két százalékponttal magasabb volt, mint a legalacsonyabb (1997-ben mért) érték. Ez arra utal, hogy a kínálat rugalmasabbá válásával párhuzamosan a jó illeszkedés felértékelődött, a munkáltatók a korábbinál magasabb bérprémiummal jutalmazták a munkahelyi követelményeknek éppen megfelelő munkavállalókat. A többletosztályok bérhozama 1999-ig növekedett vagy stagnált, majd 2002-ig mintegy másfél százalékponttal csökkent. Ez valószínűleg nem független attól, hogy az időszakban elsődlegesen a magasabb iskolai végzettségű munkavállalók kínálata emelkedett erőteljesen. Erre utal az az említett tény is, hogy a keresletszerkezet magasabb iskolai végzettségű munkavállalók irányában történt eltolódásával párhuzamosan a túlképzett munkavállalók aránya a kezdeti 11 százalékról csaknem két és félszeresére (24 százalékra) növekedett.

2.4. A költségtérítéses képzés hatása a felsőfokú végzettségű pályakezdekők munkaerőpiaci helyzetére

GALASI PÉTER

A kilencvenes évek második felétől a nappali tagozatos felsőfokú képzésben megjelent az úgynevezett költségtérítéses képzés. E képzési forma viszonylag gyorsan teret nyert, s felmerült a kérdés, hogy a megnövekedett képzés iránti kereslet, valamint a felsőoktatási intézményeknek a bevétel fokozásában való érdekeltsége együttesen nem vezetnek-e a képzés minőségének romlásához. Bizonyos jelek utalhatnak erre. Ezek közül a két legfontosabb, hogy a költségtérítéses képzés felvételi ponthatárai alacsonyabbak, a felvettek a jelentkezők százalékában mért arányai pedig magasabbak, mint az állami finanszírozású képzésé. Mindkét mutató azt sugallja, hogy a költségtérítéses képzés bekerülési követelményei alacsonyabbak, következképpen az ebben a formában tanuló fiatalok tudása és/vagy képességei gyengébbek. Hasonló következtetés vonható le abból a tényből, hogy a költségtérítéses képzés jelentős részét újonnan létrehozott (alapítványi és egyházi) intézmények végzik, s lehetséges, hogy viszonylag hosszabb időt vesz igénybe a megfelelő minőségű oktatói kar létrehozása.

A következőkben a felsőfokú végzettségű pályakezdekők reprezentatív mintáján azt vizsgáljuk meg, vajon a költségtérítéses képzés valóban befolyásolja-e a munkaerőpiacra lépő fiatalok munkaerőpiaci sikerességét. A probléma két metszetét elemezzük. Egyrészt arra keresünk választ, hogy a költség-

térítéses képzés hogyan hat a pályakezdők *kereseteire*, másrészt hogy befolyásolja-e *munkaerőpiaci státusukat*.

Az elemzéshez a Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata (Fidév) második hullámát használjuk, amely a felsőoktatás nappali tagozatán 1999-ben végzetek 2000 szeptemberében megfigyelt munkaerőpiaci helyzetéről tartalmaz információkat. A mintánkban szereplő pályakezdők nagyjából egytizede volt költségtérítéses hallgató. A költségtérítések mintegy fele alapítványi főiskolából, kevesebb mint egyharmada egyházi, közel egyötödé állami felsőoktatási intézményből került ki. Alapítványi főiskolán csak költségtérítéses hallgatók végeztek, az egyházi intézményekben diplomázott pályakezdők csaknem egyötödé, az állami intézményekből kikerültek mintegy hét százaléka volt költségtérítéses hallgató. A pályakezdők mintegy hatvan százaléka főiskolát végzett, ugyanez az arány a költségtérítéses hallgatók körében nyolcvan százalék. Bizonyos szakképzettségek esetében az átlagosnál nagyobb arányban találunk költségtérítéses hallgatókat, ezek: informatikai, gazdasági, pedagógus és műszaki képzettségek.

A *keresetet* mint munkaerőpiaci indikátort többféleképpen szemlélhetjük. Ha a piac keresleti oldalán profitmaximalizáló vagy költségminimalizáló munkáltatók vannak jelen, akkor a megfigyelt kereset nem más, mint realizált bérájanlat, amiben a keresleti oldalon megjelenő munkáltatóknak a lehetséges munkavállalók termelékenységére vonatkozó ítéletei jelennek meg. Ha feltesszük, hogy adott munkáltatók bizonyos munkahelyekre egyaránt felvehetnek költségtérítéses és állami finanszírozású képzésből kikerült munkavállalókat, akkor a kétféle munkavállalónak ajánlott bérek különbségei a termelékenységi különbségeket tükrözik. Ekkor két – egyébként minden tekintetben hasonló – munkavállaló közül a költségtérítéses képzésből kikerült abban az esetben keres többet (kevesebbet), ha termelékenysége magasabb (alacsonyabb), mint azé a munkavállalóé, aki diplomáját állami finanszírozású képzésben szerezte. A költségtérítéses képzés az állami finanszírozású képzéshez képest e szerint alacsonyabb és magasabb keresettel is együtt járhat, s e mögött a kétféle képzés termelékenységben kifejezett minőségi különbségei húzódnak meg. Megjegyezzük, hogy a költségtérítéses, illetve állami finanszírozású képzéshez kapcsolódó keresetek egymáshoz viszonyított nagyságának meghatározatlansága az emberitőke-modellekkel is egybevág (Becker, 1975; Mincer, 1974).⁴⁹

49 Ha a kétféle képzésbe kerülés valószínűsége nem azonos – például az állami finanszírozású képzésbe nehezebb bekerülni –, akkor ez befolyásolja a várható kereseteket. Formálisan:

$$\sum_{t=k}^T \frac{(1-p)W_{CP} - pW_{SF}}{(1+i)^t} \geq \sum_{t=1}^{k-1} \frac{C_{CP} - C_{SF}}{(1+i)^t},$$

ahol C_{CP} és C_{SF} a költségtérítéses, illetve az állami finanszírozású képzés költsége. W_{CP} és W_{SF} az éves kereset, p az állami finanszírozású képzésbe kerülés valószínűsége. t életpályaidő, az egyén $k-1$ évet tölt tanulással és $k-T$ időt a munkaerőpiacon, i az egyéni leszámítolási ráta. Mivel $C_{CP} > C_{SF}$, az egyén akkor választ költségtérítéses képzést, ha $(1-p)W_{CP} > pW_{SF}$. A kétféle képzés révén realizálható kereset egymáshoz viszonyított nagysága ekkor p -tól is függ (Galasi–Varga, 2002).

A probléma vizsgálatára kereseti függvényeket becsültünk.⁵⁰ Függő változónk a havi nettó kereset természetes alapú logaritmus. Pályakezdőinkre három empirikus modellt becsültünk meg, amelyekben a költségtérítéses képzést jelző változókat különbözőképpen specifikáltuk. Az első modellben, pusztán azt vizsgáltuk, vajon a költségtérítéses képzés alacsonyabb vagy magasabb bérhozamatot jelent-e, mint az állami finanszírozású képzés.⁵¹ A második modellben háromféle költségtérítéses képzést különböztetünk meg aszerint, hogy a képzést milyen fenntartású intézményben szerezték az egyének: költségtérítéses képzés állami, egyházi, illetve alapítványi felsőoktatási intézményben. Végül a harmadik modellben azt a kérdést próbáltuk meg kezelni, hogy az alapítványi intézményekben folyó költségtérítéses képzés minősége mennyire heterogén. Ezért a második modellt annyiban módosítottuk, hogy három alapítványi főiskola (Gábor Dénes Főiskola, Kodolányi János Főiskola, Modern Üzleti Tudományok Főiskolája) hatását külön is vizsgáltuk.⁵²

A többi magyarázó változó mindhárom modellben azonos volt. A munkaidővel az egyének közötti munkaidő-különbségek keresetre gyakorolt hatását kívántuk elkülöníteni. A munkaerőpiaci gyakorlat (a felsőfokú tanulmányok ideje alatt rendszeresen végzett-e fizetett munkát) kétértékű változójával a korábban felhalmozott munkaerőpiaci tapasztalatoknak a kereseteket befolyásoló hatását kíséreltük meg kezelni. Az iskolai végzettség (főiskola/egyetem), a végzés utáni munkaerőpiaci képzés (részt vett/nem vett részt) kétértékű változói segítségével pedig az emberi tőke további két elemének szerepét kívántuk megragadni. Végül a szakképzettségi változók hatásában a különböző szakképzettségek eltérő munkaerőpiaci viszonyai tükröződhetnek.⁵³

Annak elemzéséhez, hogy hogyan befolyásolja a költségtérítéses a pályakezdő diplomások munkaerőpiaci státusát négyféle munkaerőpiaci státust különböztettünk meg: foglalkoztatott, munkanélküli, nappali tagozatos tanuló és egyéb inaktív. A megfigyelt munkaerőpiaci státusokban egyszerre tükröződnek kínálati és keresleti tényezők. A foglalkoztatott státus azt jelenti, hogy egyénünk a munkaerőpiacra kíván lépni, és ez a törekvése találkozik a keresleti oldalon megjelenő munkáltatók szándékaival. A munkanélküli ugyancsak elhelyezkedne az adott keresleti feltételek mellett, de nem jár sikerrel, nem talál megfelelő állást. A nappali tagozatos tanuló elhalasztja a munkaerőpiacra lépést vagy azért, mert a várható alkalmazási feltételeket nem tartja megfelelőnek, vagy azért, mert további iskolázási beruházás mellett jobb jövőbeli elhelyezkedésre számít. Végül inaktívak számára sem az adott keresleti feltételek, sem a további beruházás nem eléggé vonzó, ezért nem lép a piacra, de nem is tanul.⁵⁴ A költségtérítéses/állami finanszírozású képzés változóit ugyanúgy specifikáltuk, mint a kereseti függvényben.

50 Ezeknél az ilyenkor szokásos endogenitási, simultaneitási, illetve szelekciós problémák merülnek fel. A függvényt – *Heckman* (1979) eljárását követve – OLS-sel és egy munkaerőpiaci részvételi szelekciót korrigáló változóval, továbbá robusztus standard hibákkal becsültük.

51 Ebben csak egy kétértékű költségtérítéses változó szerepelt.

52 Az alapítványi kétértékű változó helyébe a mintánkban fellelhető három alapítványi főiskola három kétértékű változóját illesztettük be.

53 Az egyéb változók keresetekre gyakorolt hatásának elemzését lásd a 4.3. alfejezetben.

54 A becsléshez multinomiális logitot használtunk.

A becslés legfontosabb problémája az volt, hogy a költségtérítési/állami finanszírozású képzés hatását el kellett választanunk az egyén szakképzettségével és iskolai végzettségével összefüggő munkaerőpiaci különbségek hatásától. A költségtérítési képzés változóinak paraméterbecslései alapján az iskolai végzettség és a szakképzettségek eltérő munkaerőpiaci értékesüléséből fakadó munkaerőpiaci státuskülönbségek kiszűrésére a következő módon jártunk el.

A mintából ismertük a szakképzettségekhez kapcsolódó átlagos keresetet, a munkaidőt, valamint azt is tudjuk, hogy adott szakképzettséggel az egyének a foglalkozások mekkora hányadában helyezkedik el. Az utóbbi változó egy úgynevezett foglalkozási koncentrációs index,⁵⁵ ami azt mutatja meg, hogy adott szakképzettséggel adott foglalkozási kínálat mellett mennyire nehéz vagy könnyű az elhelyezkedés (egészen pontosan: mekkora az adott szakképzettséggel az azonnali elhelyezkedési valószínűsége). A szakképzettséghez kapcsolódó keresetet és munkaidőt az adott szakképzettséggel a munkaerőpiacra lépést fontolgató egyén számára rendelkezésre álló átlagos bér-, illetve munkaidő-ajánlatként értelmezzük.

Az eredményeket a 2.6. táblázatban foglaltuk össze.⁵⁶ A költségtérítési és állami finanszírozású képzésből kikerült pályakezdekők keresetei nem különböznek szignifikánsan egymástól, és ugyanez igaz arra az esetre is, amikor a költségtérítési képzésben részt vettek megkülönböztettük a képzést nyújtó intézmény tulajdonosa szerint is. Vagyis sem az állami, sem az alapítványi, sem az egyházi fenntartású intézményben költségtérítési képzésben részt vettek keresete sem különbözik szignifikánsan az állami finanszírozású képzésből kikerült pályakezdekők kereseteitől. Három alapítványi főiskola esetében viszont szignifikáns különbség mutatkozott. A Kodolányi János Főiskolán és a Modern Üzleti Tudományok Főiskoláján végzetek kereseti előnyt, a Gábor Dénes Főiskoláról kikerült fiatalok pedig érzékelhető kereseti hátrányt könyvelhetnek el a referenciacsoportnak tekintett állami finanszírozású képzésben részt vevő pályakezdekőkhöz képest.

A munkaerőpiaci státus meghatározóira vonatkozó becslési eredmények azt mutatták, hogy a költségtérítési képzésből kikerülők nagyobb eséllyel válnak foglalkoztatottá, és kisebb eséllyel tanulnak tovább (1. modell), mint azok, akik első diplomájukat állami finanszírozású képzésben szereztek.

55 Adott képzési irány (i) (szakcsoport) foglalkozási (o) koncentrációját a következő – a mintából becsült – indexszel mértük:

$$K_i^o = (1 - \sum_o p_{io}^2) \frac{N_o}{N_o - 1},$$

ahol p_{io} az i szakcsoportból az o foglalkozási csoportban dolgozók hányada, N_o pedig a foglalkozások száma, $0 \leq K_i^o \leq 1$. Ha az index értéke 0, akkor az adott képzési irány egyetlen foglalkozási csoportban sűrűsödik, ha 1, akkor egyenletesen oszlik meg a foglalkozások között (*van Smoorenburg-van der Velden*, 2000). A foglalkozási besoroláshoz háromjegyű FEOR kódot használtunk

56 A részletes eredményeket lásd *Galasi-Varga* (2002) A1–A9. táblázatokban.

Ugyanez áll (2. és 3. modell) az állami intézményben költségtérítésként végzettekre. Az egyházi intézményben költségtérítéssel képzésből kikerülők ugyancsak kisebb eséllyel válnak tanulónak (2. és 3. modell) azokhoz a fiatalokhoz képest, akik tanulmányaikat állami intézményben, állami finanszírozású képzésben folytatták. Végül a Kodolányi János Főiskoláról és a Modern Üzleti Tudományok Főiskolájáról kikerült pályakezdők alacsonyabb valószínűséggel lesznek inaktívak az állami intézményben és állami finanszírozású képzésben részt vettekhez képest.

2.6. táblázat: A költségtérítéssel képzés hatása a munkaerőpiaci státusra és a bérre*

Megnevezés	Kereset	Munkaerőpiaci státusz ¹		
		foglalkoztatott	tanuló	inaktív
1. modell				
Költségtérítéssel		0,041	-0,052	
2. modell				
Költségtérítéssel egyházi			-0,061	
Költségtérítéssel állami		0,042	-0,055	
Költségtérítéssel alapítványi				
3. modell				
Költségtérítéssel egyházi			-0,064	
Költségtérítéssel állami		0,054	-0,059	
Költségtérítéssel alapítványi				
Gábor Dénes Főiskola	-0,156			
Kodolányi János Főiskola	0,287			-0,226
Modern Üzleti Tudományok Főiskolája	0,353			-0,015

* Szignifikáns paraméterbecslések.

¹ Multinomiális logit, marginális hatások.

Mindezek arra utalnak, hogy a költségtérítéssel képzés sem keresetben, sem pedig munkaerőpiaci státuszban mérve nem rosszabb minőségű, mint az állami finanszírozású képzés, sőt a foglalkoztatási esélyeket tekintve a költségtérítéssel képzés „teljesítménye” jobbnak bizonyult.

3. A MUNKAERŐPIACI VÁRAKOZÁSOK HATÁSA A TOVÁBBTANULÁSI DÖNTÉSEKRE

Az aggregált szinten megfigyelhető növekvő kereslet az érettségit adó képzési formák és a felsőoktatás iránt arra utal, hogy az egyéni továbbtanulási döntések alkalmazkodnak az iskolázás munkaerőpiaci hozamának változásához. Ez a fejezet egyéni adatok felhasználásával az egyéni döntések meghatározóit vizsgálja, az iskolai pályafutás fontosabb elágazási pontjain, a középfokú iskola típusának és a felsőfokú továbbtanulási döntés meghozatalakor.

3.1. Az oktatás munkaerőpiaci hozamának szerepe a középfokú továbbtanulási döntésekben

HERMANN ZOLTÁN

A következőkben arra a kérdésre keresünk választ, hogy az általános iskola utáni továbbtanulási döntések meghozatalakor a családok mennyiben veszik figyelembe az iskolázottság várható munkaerőpiaci hozamát. Mivel a középfokú oktatási programok közötti választás meghatározó jelentőségű a diákok teljes iskolai karrierjére nézve, ezért feltételezhetjük, hogy a munkaerőpiac jellemzői befolyásolhatják az általános iskola után meghozott továbbtanulási döntést is.⁵⁷

A továbbtanulási döntések elemzésekor az emberi tőke elméletből indulunk ki. Azt feltételezzük, hogy a családok az oktatás várható munkaerőpiaci hozamát vetik össze a közvetlen és közvetett (elmaradt keresetként jelentkező) költségeivel. Minél nagyobb munkaerőpiaci hozamra tehet szert valaki egy adott iskolai végzettség megszerzése révén, annál valószínűbb, hogy – az egyéb tényezőket adottnak tekintve – a tanulás mellett dönt. A tényleges döntéseket befolyásoló legfontosabb tényezőknek – az elmélet és a korábbi empirikus elemzések alapján egyaránt – az oktatás költségét, az oktatás munkaerőpiaci hozamát, a családok jövedelmét és a szülők iskolázottságát, illetve a diákok képességeit tekinthetjük (lásd például *Becker–Tomes*, 1986).

A kereseti várakozások empirikus elemzésének tárgya eddig szinte minden esetben a felsőfokú továbbtanulás volt – kivételt jelent *Micklewright–Pearson–Smith* (1990) –, így az általános iskola utáni döntés elemzése ebben a te-

⁵⁷ A gimnázium, szakközépiskola és szakiskola közötti választás eltérő stratégiákat takarhat a diákok teljes iskolai pályafutására és az annak végén megszerezhető végzettségre vonatkozóan. A gimnázium választása a diploma felé vezető út egyik állomásának tekinthető, míg a szakiskolai továbbtanulás leggyakrabban azt jelenti, hogy valamilyen szakképzettség leggyorsabb és legegyszerűbb megszerzése a cél. A szakközépiskola nyitva hagyja az utat a felsőoktatás felé, bár minden bizonnyal kisebb esélyt kínál a legnépszerűbb egyetemeken történő továbbtanulásra, mint a gimnázium.

kintetben különösen érdekes. A kérdés azonban gyakorlati szempontból is fontos: lehetőséget ad például annak elemzésére is, hogy az egyéni iskoláztatási döntések hosszú távon a regionális különbségek csökkenése vagy növekedése irányában hatnak-e.

Az oktatás kereseti hozamára egyéni szinten nem állnak rendelkezésre adatok. A kereseti hozamok továbbtanulási döntésekre gyakorolt hatását vizsgáló elemzések ennek hiányában kétféle megközelítésre épülnek. Az egyik megközelítés abból indul ki, hogy ha a munkaerőpiaci hozamok befolyásolják a továbbtanulási döntéseket, és az egyéneknek eltérő várakozásaik vannak a hozamokra vonatkozóan, akkor ezek a különbségek hatást gyakorolnak a továbbtanulásra. A keresetekre és az álláshoz jutási esélyekre vonatkozó egyéni várakozások alapján kiszámított megtérülés hatása a továbbtanulásra rendszerint pozitív (lásd például: *Kodde*, 1988; *Varga*, 2001). A másik megközelítés azt vizsgálja, hogy milyen módon függnek össze az iskolázottság munkaerőpiaci hozamának időbeli változásai és/vagy regionális különbségei az oktatás iránti kereslettel (például *Fernández-Shioji*, 2001; *Lauer*, 2000; *Giannelli–Monfardini*, 2000). Ha például egy ország minden régiójára meg tudjuk becsülni az oktatás várható kereseti hozamát, akkor közvetlenül vizsgálhatjuk azt, hogy a magasabb hozam nagyobb továbbtanulási hajlandósággal jár-e együtt. Az erre vonatkozó elemzések rendszerint a várt pozitív összefüggést mutatják. Lényegében ezzel rokon az a megközelítés is, amely nem az oktatás becsült hozamkülönbségeit, hanem pusztán a munkanélküliség regionális különbségeinek a továbbtanulásra gyakorolt hatását vizsgálja (*Micklewright–Pearson–Smith*, 1990; *Kodde*, 1998; *Rice*, 1999). Ekkor a munkanélküliségi ráta és az oktatás iránti kereslet közötti összefüggés a munkanélküliség mértéke és az iskolázottság hozama közötti feltételezett kapcsolat alapján értelmezhető. Ha azt feltételezzük, hogy az oktatás megtérülése nagyobb a magas munkanélküliségű körzetekben, akkor arra számíthatunk, hogy ezekben a diákok továbbtanulási hajlandósága is nagy. Elemzésünkben ez utóbbi megközelítést alkalmazzuk: a munkanélküliség regionális különbségeinek a továbbtanulásra gyakorolt hatását vizsgáljuk.⁵⁸

Az egyéni képességek nyilvánvalóan hatással vannak arra, hogy valaki milyen eséllyel számíthat egy célként kitűzött iskolai végzettség sikeres megszerzésére, ezáltal a képességek befolyásolják az egyes továbbtanulási lehetőségekkel elérhető keresetek várható értékét. Ha nincs lehetőség arra, hogy az oktatás költségeit a családok teljes egészében hitelfelvétellel finanszírozzák, akkor arra számíthatunk, hogy egy bizonyos szintnél alacsonyabb jövedelem korlátozza a továbbtanulási döntéseket. Az empirikus elemzések azonban azt mutatják, hogy a szülők iskolázottságának igen jelentős szerepe van a továbbtanulási döntésekben. Ez az összefüggés többféle hatást takarhat: elképzelhető, hogy a magasabb végzettséggel járó alacsonyabb

58 Az általános iskola utáni továbbtanulás esetében az első megközelítés nehezen volna alkalmazható, hiszen a munkaerőpiacra lépés a legtöbb diák számára még igen távoli.

munkanélküliség és az életpályán előre haladva gyorsabban emelkedő kereset miatt az iskolázottabb szülők gyermekük tanulmányai következtében magasabb jövedelemre számíthatnak, vagy – különféle okokból – kevésbé kockázatkerülő módon döntenek, esetleg pontosabban meg tudják ítélni gyermekük adottságait és – bővebb személyes tapasztalataik révén – az iskolarendszer követelményeit. Azt sem zárhatjuk ki, hogy a különböző iskolai végzettségű szülők preferenciái különbözők.

Az elemzés az Országos Köznevelési Intézet 2003. évi kilencedikes adatfelvételére épül.⁵⁹ A különböző középfokú iskolatípusok (gimnázium, szakiskola és szakközépiskola) közötti választás valószínűségét egy olyan modellel becsültük, amelynek magyarázó változói között két egyéni jellemző (a nem és a nyolcadikos átlagjegy a képességek mérőszámaként), a családi háttér két mutatója (a szülők iskolázottsága és munkanélküli volta) és a lakóhely két jellemzője (a település típusa és a kistérségi munkanélküliségi arány) szerepelt.

Az eredmények a korábbi vizsgálatokkal (például *Andor–Liskó*, 2000) összhangban azt mutatták, hogy a szülők iskolai végzettsége és a tanulmányi eredmények gyakorolják a legerősebb hatást a továbbtanulásra. Fontos eredmény azonban, hogy ez a hatás legnagyobb mértékben a gimnázium és szakközépiskola közötti választást befolyásolja. Ez megerősíti azt a megfigyelést, hogy az 1990-es évek középfokú oktatási expanziója nem hagyta változatlanul az oktatásban megjelenő társadalmi egyenlőtlenségeket. Míg korábban a társadalmi választóvonal az érettségi megszerzése és a szakmunkásképzés között húzódott (*Róbert*, 1991), ma inkább a diploma felé vezető gimnáziumi továbbtanulást és a szakképző programokat különíti el egymástól. Ezzel szemben a szakiskolai továbbtanulás az (érettségít adó) középiskolával szemben döntően a tanulmányi eredményektől függ.⁶⁰ Úgy tűnik tehát, hogy a szakiskolai továbbtanulást lényegében a gyenge tanulmányi eredmény határozza meg, míg a gimnázium és a szakközépiskola tényleges választási lehetőséget jelent, amennyiben a diákok nagy része számára mindkettő elérhető. Minél magasabb a szülők végzettsége, annál nagyobb a gimnázium választásának valószínűsége. Az érettségizett szülők gyermekei hozzávetőlegesen 20 százalékkal nagyobb eséllyel tanulnak tovább gimnáziumban, mint az iskolázatlanabb szülők gyermekei, a főiskolai és egyetemi diploma pedig további közel 20–20 százalékos előnyt jelent az egyéni és a lakóhelyi jellemzők tipikus értékei mellett (3.1. ábra).

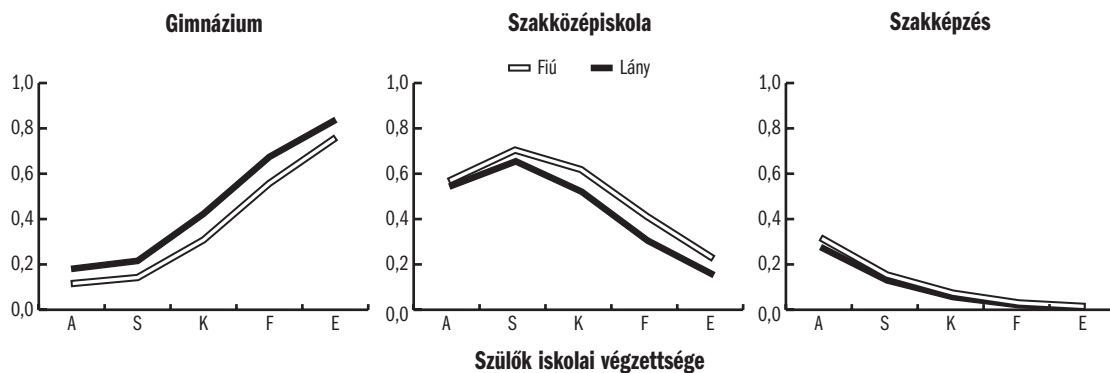
A különböző új iskolatípusok (a hat- és nyolcosztályos gimnáziumok, nem állami iskolák) megjelenése nyomán felvetődött, hogy egyre inkább az egyes iskolák közötti választás során érvényesül a származás szerepe a gimnáziumi, szakközépiskolai és szakiskolai képzés közötti választással szemben (*Andor–Liskó*, 2000). Az empirikus becslések azonban azt mutatják, hogy összességében a szülők iskolázottsága erősebb hatást gyakorol

59 Az adatfelvétel a magyarországi kilencedik évfolyamos diákok teljes körét felölelte, a válaszadó diákok száma meghaladta a százezret, ez az összes diák közel negyötöde (az adatbázisról, a válaszmegtagadásról és az ezt korrigáló súlyozásról lásd *Hermann*, 2003).

60 Egy tipikus diák átlagos eredmények (3,5-ös átlagjegy) mellett csak elvétve választja a szakiskolát (3.1. ábra), ezzel szemben a gyenge eredményeket elérők jelentős része szakiskolában tanul. Például érettségizett szülőket feltételezve, 2,5-ös átlagjeggyel a fiúk 40 százalékos, 2-es átlagjeggyel csaknem 65 százalékos valószínűséggel kerülnek szakiskolába.

rol a gimnáziumi továbbtanulásra a szakképzéssel szemben, mint a magas, közepes és alacsony presztízsű gimnáziumok közötti választásra. Más szóval a gimnázium választása továbbra is lényeges társadalmi választóvonal, ezen a téren még mindig erős származás szerinti egyenlőtlenségek maradtak fenn, erősebbek, mint amelyek a gimnáziumok kategóriái közötti választást általában jellemzik.

3.1. ábra: A szülők iskolai végzettségének becsült hatása a gimnázium, szakközépiskola és szakiskola választására



A: legfeljebb általános iskolai végzettség, S: szakmunkásképző, K: középiskola, F: főiskola, E: egyetem

Megjegyzés: a két szülő azonos végzettségét feltételezve, átlagos osztályzatok, nem munkanélküli szülők, 50 000 fő alatti városi lakóhely, átlagos kistérségi munkanélküliségi arány esetén.

Forrás: saját számítások az OKI kilencedikes adatfelvétel adatai alapján.

A gimnázium és szakközépiskola közötti választásban az anyagi korlátok kevés szerepet játszanak. Az például, hogy legalább az egyik szülő az elmúlt egy évben munkanélküli volt-e, statisztikailag szignifikánsan befolyásolja a továbbtanulást, de a hatása meglehetősen gyenge.⁶¹ Valamivel erősebb, de a szülők iskolázottságához mérten szintén gyenge hatása van a család anyagi helyzetének (Hermann, 2003). Úgy tűnik tehát, hogy a különböző iskolázottságú szülők – anyagi helyzetüktől vagy munkaerőpiaci státusuktól függetlenül – különböző iskolázási stratégiákat követnek. Az alacsonyabb iskolázottságú szülők gyerekei inkább nyitva hagyják a munkaerőpiacra vezető utat a középiskola befejezése után a szakközépiskola választásával.

A nemek szerinti különbségre vonatkozóan azt találtuk, hogy a lányok a gimnáziumokat, a fiúk a szakközépiskolát és kisebb mértékben a szakiskolákat részesítik előnyben, de a különbség az egyes programtípusok választásának valószínűségében jellemzően nem haladja meg a 10 százalékot (3.1. ábra).

61 A tipikus esetben kevesebb mint 3 százalékkal csökkenti a gimnáziumi továbbtanulás valószínűségét.

3.1. táblázat: A különböző iskolatípusok választásának meghatározói*

Magyarázó változó	Marginális hatások (dy/dx)		
	gimnázium	szakközép-iskola	szakiskola
Anya iskolai végzettsége (referenciakategória: érettségi)			
Legfeljebb általános iskola	-0,129	0,042	0,087
Szaktanulmányok	-0,124	0,080	0,044
Főiskola	0,151	-0,128	-0,023
Egyetem	0,258	-0,226	-0,032
Apa iskolai végzettsége (referenciakategória: érettségi)			
Legfeljebb általános iskola	-0,125	0,060	0,066
Szaktanulmányok	-0,101	0,081	0,020
Főiskola	0,108	-0,089	-0,019
Egyetem	0,216	-0,187	-0,029
Munkanélküli szülő	-0,028	0,001	0,027
Átlagjegy	0,283	-0,161	-0,122
Nem (referenciakategória: lány)	-0,115	0,098	0,017
Lakóhely kistérségének munkanélküliségi aránya	0,521	-0,427	-0,095
Lakóhely településtípusa (referenciakategória: város 50 000 fő alatt)			
Budapest	0,053	-0,026	-0,026
Város 50 000 fő felett	-0,050	0,046	0,004*
Falu	-0,073	0,051	0,022

*Multinominális logit becslés, marginális hatások.

Valamennyi a csillaggal jelzeten kívül 1 százalékos szinten szignifikáns.

Megfigyelések száma: 99 828; találati arány R^2 : 0,655, Kiigazított találati arány R^2 : 0,410, a becslésben szereplő további dummy változók: az anya végzettsége hiányzó adat, az apa végzettsége hiányzó adat, a kistérségben nem működik gimnázium, szakközépiskola, illetve szakiskola, a kistérségben nem választott egyetlen gimnázium, szakközépiskola, illetve szakiskola sem.

Forrás: saját számítások az OKI kilencedikes adatfelvétel adatai alapján.

A továbbtanulást településkategóriák szerint vizsgálva, megállapítható, hogy a gimnáziumokat a budapesti diákok választják legnagyobb, a falvakban élők a legkisebb arányban, míg a szakiskolákat tekintve éppen fordított a helyzet. Az egyéni jellemzők hatását kiszűrve a vidéki nagyvárosok diákjainak döntései inkább a falvakban élőkére hasonlítanak, míg a kis- és középvárosokban lakók döntései közelebb állnak a budapestiekéhez. A lakóhely elkülöníthető hatása azonban nem túlságosan erős; egy minden más tekintetben hasonló budapesti diák (érettségizett szülőket feltételezve) alig több mint 10 százalékkal nagyobb valószínűséggel dönt a gimnázium mellett, mint falusi társa. A településtípus hatása tehát jóval kisebb, mint amekkorának a továbbtanulási arányok településkategóriák közötti nyers összehasonlításból látszik.⁶² Az átlagos budapesti diákok és az átlagos falusi diákok eltérő viselkedését részben a családi háttér különbsége magyarázza: a nagyobb településeken átlagosan magasabb a szülők iskolázottsága, ami ambiciózusabb továbbtanulási döntésekhez vezet. A szülők átlagos jellem-

62 Az egyszerű összehasonlítás több mint kétszeres különbségeket mutat (Lannert, 2003).

zói különbségein túl befolyásolhatja a döntést, hogy a városokban könnyebben elérhetőek az iskolák, a diákok több iskola között választhatnak azonos költség mellett, míg falusi társaik választására hathat, hogy melyik a legkisebb költséggel elérhető iskola.

Az oktatás munkaerőpiaci megtérülése és a továbbtanulási döntések közötti összefüggést a lakóhely körzetére jellemző munkanélküliségi arány (a munkanélküliek aránya a 18–60 éves népességhez mérten) hatása alapján értékeltük. A becslésünk azt mutatja, hogy a kistérségi munkanélküliségi arány mindhárom programtípus választásának valószínűségét statisztikailag szignifikáns módon befolyásolja, de a hatás a gimnázium és szakközépiskola közötti választás esetén a legerősebb. Minél magasabb a munkanélküliek aránya az adott térségben, annál nagyobb valószínűséggel döntenek a családok a gimnáziumi továbbtanulás mellett a szakközépiskolával szemben.

Ugyanakkor a munkanélküliség hatásának nagysága csekély a szülők iskolázottsága vagy a tanulmányi eredmények hatásához mérten. A diákok legalacsonyabb és legmagasabb munkanélküliségű körzetekben élő tizede (ahol a munkanélküliek aránya 2, illetve 14 százalék) között alig több mint ötszázalékos a különbség – ennyivel nagyobb valószínűséggel választják a gimnáziumot a nagy munkanélküliségű térségek lakói, mint a legkedvezőbb helyzetű térségben élő társaik (3.2. ábra).

3.2. ábra: A kistérségi munkanélküliségi arány becsült hatása a gimnázium, szakközépiskola és szakiskola választására



Megjegyzés: érettségizett szülők, átlagos osztályzatok, nem munkanélküli szülők, 50 000 fő alatti városi lakóhely esetén.

Forrás: saját számítások az OKI kilencedikes adatfelvétel adatai alapján.

A munkanélküliség szintjének a továbbtanulásra gyakorolt hatását többfajta mechanizmus magyarázhatja. Mindenekelőtt minél magasabb a munkanélküliség mértéke, annál kisebb a tanulás *alternatív költsége*, azaz az iskolában töltött idő alatt nem realizált kereset *várható értéke*, hiszen ha a diákok

a hosszabb tanulmányok helyett hamarabb munkába állnának, nagyobb eséllyel nem találnának állást, mint az alacsonyabb munkanélküliségű térségek azonos végzettségű lakói.

Másodszor, mivel a munkanélküliség mértéke Magyarországon jellemzően a népesség alacsonyabb átlagos iskolázottságával jár együtt (Fazekas, 1997), feltételezhető, hogy a magas munkanélküliségű körzetekben hosszabb távon is nagyobb előnyt jelent az álláshoz jutás esélyét tekintve a magasabb végzettség, mint a gazdaságilag prosperáló területeken. Ha a vállalatok mindenhol hasonló arányban foglalkoztatnának alacsonyabb és magasabb végzettségű munkavállalókat, akkor a magas munkanélküliségű területeken – a munkavállalók eltérő összetétele miatt – a magasabb végzettségűek között relatíve alacsonyabb munkanélküliségre számíthatnánk, mint a kevésbé iskolázottak körében.

A munkanélküliség magasabb szintje abban az esetben is növelheti az oktatás iránti keresletet, ha a különböző végzettségűek *relatív* álláshoz jutási esélyei nem függenek a munkanélküliség szintjétől, ha az egyének kockázatkerülő módon döntenek (Lauer, 2000). Mivel alacsonyabb iskolázottsággal általában nagyobb a munkanélkülivé válás esélye, de a magas munkanélküliségű területeken különösen magas ez az esély, ez a kockázatkerülő egyének számára az utóbbi esetben relatíve kifizetődőbbé teszi a továbbtanulást.

Végül feltételezhető, hogy a magasabb végzettség a lakóhely-változtatás révén is egyfajta kitörési lehetőséget jelent. A migrációt vizsgáló elemzések egyik legeggyöntetűbb következtetése, hogy a magasabb iskolai végzettségűek migrációs hajlandósága nagyobb, mint az iskolázatlanabbaké, vagyis a magasabb végzettségűeknek nagyobb az esélye arra, hogy máshol kedvezőbb álláslehetőségekhez jussanak. Ha azt feltételezzük, hogy a családok magasabb végzettséggel és lakóhely-változtatással elérhető legmagasabb várható kereseteket és elhelyezkedési esélyeket vetik össze a lakóhelyükön alacsonyabb végzettség mellett kínálkozó lehetőségekkel, akkor a továbbtanulás a válság sújtotta területeken kínálja a legnagyobb hasznót.

A kistérségi szintű munkanélküliség becsült hatása a továbbtanulási döntésekre első pillantásra igen kedvezőnek tűnhet a regionális különbségek jövőbeli alakulását tekintve. Mivel a munkanélküliség magas szintje jelentős részben a munkavállalók alacsonyabb iskolázottságával magyarázható, úgy tűnik, mintha a továbbtanulási döntésekre gyakorolt hatás a regionális különbségek kiegyenlítődése irányában hatna, hiszen a gazdaságilag elmaradott térségekben élő családok gyermekei – a többi magyarázó változó rögzített értéke mellett – nagyobb arányban választják a gimnáziumi továbbtanulást. Valójában azonban a becsült hatás nem elég erős ahhoz, hogy ellensúlyozza a szülők végzettség szerinti összetételéből fakadó, ellentétes irányú hatást. Mivel az alacsonyabb munkanélküliségű régiókban átlagosan

magasabb a szülők végzettsége, ott ez *összességében* nagyobb arányú gimnáziumi továbbtanulást eredményez. Ez az összetételhatás erősebb, mint a kistérségi szintű munkanélküliség azonos iskolai végzettség mellett becsült, *közvetlen* hatása. Így tehát a továbbtanulási döntések – a végzettség szerinti szelektív migrációt figyelmen kívül hagyva – sem a regionális különbségek kiegyenlítődése, hanem inkább fennmaradása irányában hatnak.

Összegzésként tehát megállapíthatjuk, hogy a családok középfokú továbbtanulási döntései nem függetlenek az oktatás munkaerőpiaci hozamától. Minél magasabb a munkanélküliség mértéke, feltételezhetően annál nagyobb hasznot kínál a továbbtanulás, és annál kisebb az elmaradt keresetként jelentkező alternatív költsége. A kistérségi munkanélküliségi arány elsősorban a gimnázium és a szakközépiskola közötti választást befolyásolja, mivel itt beszélhetünk a szó szoros értelmében vett döntésről – a szakiskolai továbbtanulás döntően a gyenge tanulmányi eredmények velejárója. Ugyanakkor a munkanélküliségi arány hatása a továbbtanulásra nem túlságosan erős, különösen a szülők iskolázottságához és a tanulmányi eredményekhez mérten.

3.2. A munkaerőpiaci ismeretek és várakozások hatása a felsőfokú továbbtanulási döntésekre

VARGA JÚLIA

Az elmúlt évtizedben jelentősen nőtt a felsőfokú végzettség (keresetekben és a foglalkoztatás valószínűségében mért) hozama (lásd erről az 1.1 és 1.2. fejezetet), és hasonlóan növekedett a felsőoktatásba jelentkezők és felvettek száma is. Ez megfelel az emberitőke-elmélet előrejelzéseinek, amely szerint az egyének az iskolázás várható munkaerőpiaci előnyei, várható nettó életkereseti hozamuk alapján döntenek iskolázásuk optimális szintjéről és formájáról, s ez alapján választanak foglalkozást. Bár e modellben a kereseti várakozásoknak meghatározó szerepük van a döntésben, hosszú időn keresztül nem készültek felvételek, amelyek az egyéni szintű kereseti várakozásokat kívánták volna megismerni. A kereseti várakozásokra vonatkozóan az egyik feltételezés rendszerint az, hogy a különböző oktatási szintekre – elsősorban a felsőoktatásba – jelentkezők a döntés meghozatalának pillanatában megfigyelhető tényleges keresetekre alapozva fogalmazzák meg várakozásaikat, vagyis kereseti várakozásaik megegyeznek a megelőző kohorszok tényleges kereseteivel (lásd például *Freeman*, 1971, 1976; *Lauer*, 2000; *Giannelli–Monfardini*, 2000). A másik feltételezés, hogy a hallgatók elég jól előre tudják jelezni azokat a munkaerőpiaci változásokat, amelyek felsőfokú tanulmányaik megkezdése és munkaerőpiacra lépésük között végbemennek, vagyis „racionális várakozásokat” fogalmaznak meg (lásd például *Siow*, 1984; *Zarkin*, 1985).

Az utóbbi években viszont egyre több tanulmány készült, amely közvetlen megfigyelésekre alapozva vizsgálta a felsőoktatásban tanulók kereseti ismereteit és várározásait és a hallgatók gazdasági racionalitását iskolázásuk szintjének vagy szakjának megválasztásában (Smith–Powell, 1990; Dominitz–Manski, 1996; Betts, 1996; Brunello–Lucifora–Winter–Ebmer, 2001; Hartog–Webink, 2000). A következőkben egy, az érettségi előtt álló középiskolások körében 2000-ben végzett adatfelvételre⁶³ támaszkodva tekintjük át, hogy milyen ismereteik vannak a felsőfokú továbbtanulási döntés meghozatalakor a tanulónak az iskolázottság szerinti kereseti különbségekről, milyen várározásaik vannak saját jövőbeli kereseteikről, munkaerőpiaci helyzetükről, valamint hogy ezek a várározások befolyásolják-e továbbtanulási döntéseiket.

Kereseti ismeretek

Az érettségizők meglepően jól ismerik, hogy középiskolai és felsőfokú végzettséggel mekkora keresetekre lehet szert tenni az életpálya folyamán. Hasonlóan pontos ismereteik vannak a diplomások foglalkozásonkénti keresetei különbségeiről is. A középiskolai és felsőfokú végzettséggel elérhető átlagos keresetekről adott becsléseket és a tényleges átlagos kereseteket az 3.3. ábra mutatja. A középiskolások becsléseinek átlaga – a 40 éves diplomások keresetere vonatkozó becslés kivételével – 10 százalék körüli értékben tért el a megfigyelhető keresetektől,⁶⁴ a medián becslés ennél is közelebb volt a valóságos keresetekhez. A 40 éves diplomásokra vonatkozóan a kereseti becslések átlaga viszont 30 százalékkal magasabb volt a ténylegesen megfigyelhető keresetknél, a medián becslés pedig majdnem húsz százalékkal haladta meg a tényleges kereseteket. Mivel az összes többi időpontra meglehetősen pontos becsléseket adtak az érettségizők, valószínű magyarázatnak tűnik ez utóbbi eltérésre, hogy a középiskolások kevésbé ismerik a jelenlegi munkaerőpiaci helyzetnek a rendszerváltozáshoz köthető sajátosságait. Az érettségizők ugyanis azt feltételezték, hogy a keresetek az életkorral együtt növekszenek, így a 40 éves diplomások keresetét a 30 évesek kereseténél magasabbra becsülték, ami rendszerint jogos feltételezés. A valóságban a rendszerváltozás következtében az idősebb generációk munkaerejének piaci értéke általában is leértékelődött, de különösen nagy volt a szocializmus idején megszerzett tudás viszonylagos értékvesztése a diplomások körében (lásd erről Köllő, 2000).

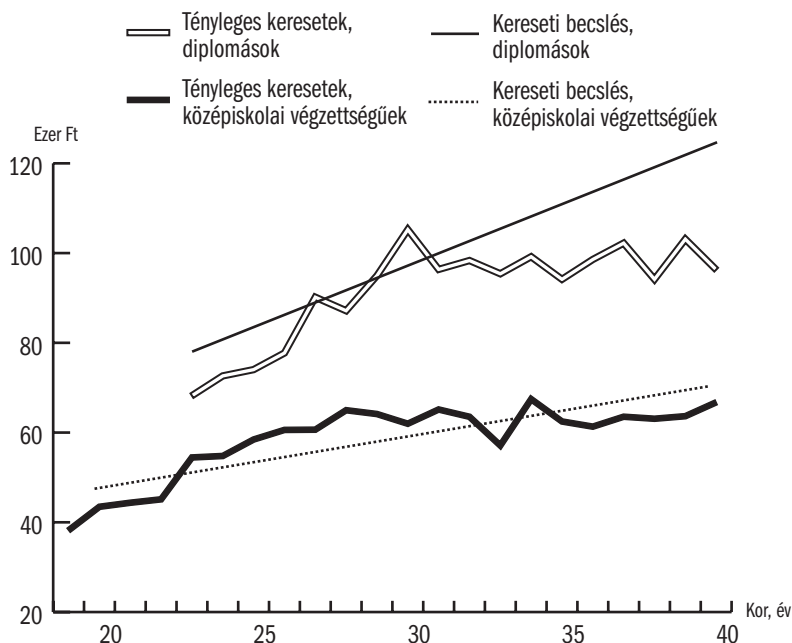
Az érettségizők azt is meglepő pontossággal határozták meg, hogy mennyit kereshet egy-egy foglalkozásban egy 30 éves munkavállaló (3.4. ábra). A becslések mediánja két foglalkozás kivételével 10 százaléknál kisebb hibával határozta meg a kereseteket, a közgazdászok és jogászok átlagos keresetének meghatározásakor ennél nagyobb hibát vétettek, kisebb kereseteket becsülték a valóságnál.⁶⁵

63 Az adatfelvétel 2000 decemberében történt. Az ország 1192 középiskolájából véletlenszerűen kiválasztottunk 60 iskolát, ahol a végzős évfolyam valamennyi tanulóját megkérdeztünk. Az eset-szám 4954. A kérdőív kitöltése során a tanulónak a továbbtanulási tervekre, családi hátterükre, iskolai előmenetelükre vonatkozó kérdések mellett a különböző végzettségek munkaerőpiaci értékere vonatkozó kérdésekre is válaszolniuk kellett. Egyrészt becsléseket kellett készíteniük, különböző életkorú középiskolai végzettségűek, másrészt különböző életkorú diplomások átlagos keresetéről. A becslést három időpontra kellett elvégezniük: 1. a pályakezdők, 2. a 30 éves, és 3. a 40 éves munkavállalók keresetere vonatkozóan. Másrészt a különböző tudományterületek egy-egy jellegzetes foglalkozásában dolgozó 30 éves munkavállaló nettó keresetere kellett becslést végezniük. Emellett saját leendő kereseteikre vonatkozó várározásaikról és munkához jutásuk valószínűségéről kérdeztük meg őket. Kereseti várározásaikat az életpálya ugyanazon három pontjára fogalmazták meg, mint becsléseiket.

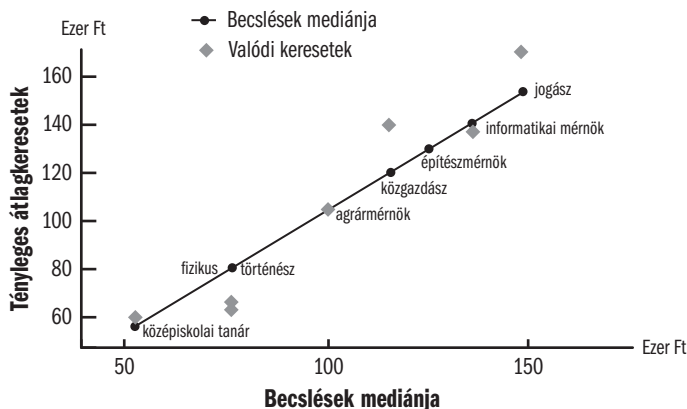
64 A tényleges keresetek az 1999. évi Bértarifa-felvétel alapján számított keresetek. Mivel az érettségizők kérdezése 2000 decemberében történt, a Bértarifa-felvétel adatai pedig az 1999. május havi keresetekre vonatkoznak, ezért a Bértarifa-felvétel adatait indexáltam az MNB A teljes munkaidőben foglalkoztatottak havi nettó átlagkeresetének 1999. II. negyedévi és 2000. IV. negyedévi adatainak felhasználásával.

65 A tényleges keresetek a Bértarifa felvételből számított keresetek. Az adott foglalkozás kereseteit a FEOR-besorolás alapján különítettem el. Ez a foglalkozások egy részében (középiskolai tanár) egyetlen FEOR-besoroláshoz tartozó keresetek átlaga, míg más foglalkozásoknál (jogász, közgazdász, orvos, informatikai mérnök) egy-egy FEOR-besorolás szerinti csoport kereseteinek átlaga.

3.3. ábra: A középiskolások becslései és a tényleges keresetek



3.4. ábra: A középiskolások becslése a különböző diplomás foglalkozások keresetéről és a tényleges átlagkeresetek (ezer forint)



Forrás: becslések: Érettségizők kérdőív; tényleges keresetek: Bértarifa-felvétel.

Kereseti várakozások

Az érettségizők továbbtanulási döntésének meghozatalakor nem az átlagos keresetekről való vélekedésnek, hanem a saját vélt, jövőbeli kereseti lehetőségeknek, a kereseti várakozásoknak lehet elsősorban hatása. Ennek kialakításában szerepet játszanak az átlagos keresetekről való ismeretek, de az

egyéni kereseti várákozások több okból is eltérhetnek az átlagos keresetekre vonatkozó vélekedésektől. Egyrészt a pályaválasztás és a munkába állás időpontja között, majd az életpálya további időszakában is megváltozhat egy-egy végzettség relatív kereseti pozíciója, a jelenben megfigyelhető kereseti arányok különbözhetnek a jövőbeliektől, például egy-egy végzettség relatív keresletének és kínálatának változása miatt. Másrészt, az egyéni keresetek szóródnak az átlagos keresetek körül. Egy-egy középiskolás, akkor is, ha ismeri az átlagos kereseteket, saját jövőbeli kereseteit ennél magasabbra vagy alacsonyabbra becsülheti, ha például úgy gondolja, hogy ő jobb vagy rosszabb képességű, mint az átlag, olyan régióban, munkahelyen fog elhelyezkedni, ahol a keresetek meghaladják az átlagos kereseteket stb.

Az érettségi előtt állók saját, jövőbeli kereseteiket mind középiskolai végzettséggel, mind felsőfokú végzettséggel magasabbra becsülték, mint amekkora kereseteket az átlagos keresetek becslésénél megadtak. A középiskolai végzettséggel saját maguk számára elérhető kereseteket mindhárom időpontra átlagosan öt százalékkal tették magasabbra, mint az átlagos középiskolai végzettségűek kereseteit, a felsőfokú végzettséggel megszerezhető keresetüket pedig átlagosan húsz százalékkal becsülték többre, mint amekkora keresetet az átlagos diplomásra jellemzőnek tartottak. Mivel a kérdés időpontjában megfigyelhető tényleges átlagos keresetekről pontos információi vannak az érettségizőknek, a kereseti hozamra vonatkozó várákozások nem információhiány következtében nagyobbak a jelenleg megfigyelhető kereseti hozamoknál. A középiskolások vagy a felsőfokú végzettség kereseti előnyének további növekedésére számítanak, vagy egyszerűen saját lehetőségeiket, képességeiket az átlagosnál kedvezőbbnek ítélik.

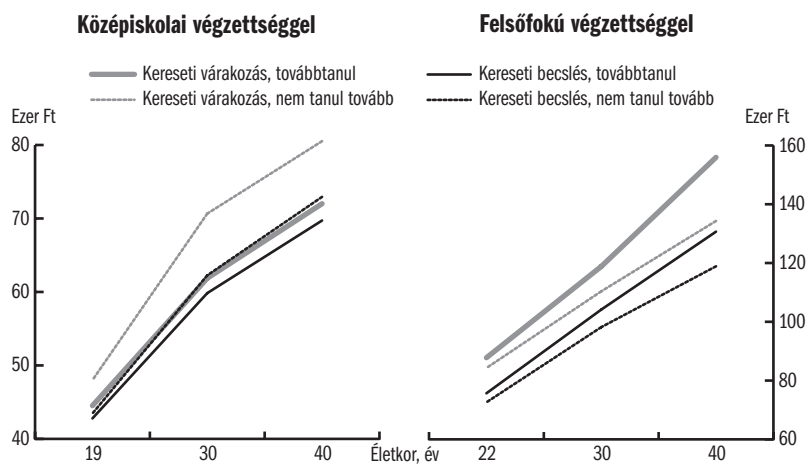
A kereseti várákozások szórása nagyobb volt, mint a kereseti becslések szórása,⁶⁶ vagyis saját lehetőségeik megítélésében nagyobb különbségek mutatkoznak a középiskolások között, mint az átlagos keresetekről szóló vélekedéseikben. A 3.5. ábra a középiskolások kereseti becsléseit és kereseti várákozásait mutatja attól függően, hogy jelentkeznek-e az érettségizők továbbtanulásra. Látjuk, hogy azok, akik nem jelentkeznek továbbtanulásra, jóval kedvezőbbnek ítélik általában is a középfokú végzettségűek kereseti lehetőségeit, mint azok, akik tovább kívánnak tanulni, saját kereseti lehetőségeiket pedig még kedvezőbbnek látják középfokú végzettséggel. Ezzel szemben a továbbtanulásra jelentkezők általában is kedvezőbbnek ítélik a felsőfokú végzettségűek kereseti lehetőségeit, saját kereseteikre vonatkozó várákozásaik pedig még derűlátóbbak.

Kereseti várákozásaik mellett elhelyezkedési esélyeikre vonatkozó várákozásaikat is meg kellett fogalmazniuk az érettségizőknek. Minél magasabb szintű oktatásra jelentkeznek a középiskolások, annál nagyobb javulást várnak elhelyezkedési esélyükben. Az akkreditált felsőfokú szakképzésre jelentkezők 7 százalékpont körül, a főiskolára jelentkezők 14, az egye-

66 A különböző időpontokra vonatkozó kereseti becslések relatív szórása 38–48 százalék között volt, a kereseti várákozások relatív szórása 65–115 százalék között.

temre jelentkezők pedig több mint 17 százalékpont javulást remélnék. Az érettségizők alacsonyabb esélyt láttak arra, hogy a felsőfokú tanulmányok befejezését követően állást találjanak majd, mint amit a kérdés évében a pályakezdők tapasztalatai mutattak. Az egyetemre jelentkezők 69, a főiskolára jelentkezők 65 százalékkal eséllyel számoltak. Az 1999-ben végzett pályakezdő diplomások közül egy évvel később, 2000-ben 78 százalék volt foglalkoztatott azok közül, akik egyetemi szinten végeztek, és 72 százalék azok közül, akik főiskolai szakokat végeztek. Az elhelyezkedési esélyek viszonylag kedvezőtlenebb megítélése fakadhat információhiányból, de lehetséges, hogy az érettségizők – a diplomások kínálatának növekedését figyelembe véve – már kalkulálnak az elhelyezkedési lehetőségek kisebb mértékű romlásával.

3.5. ábra: Kereseti becslések és kereseti várakozások továbbtanulás szerint



A kereseti várakozások szerepe a továbbtanulási döntésekben

A munkaerőpiaci várakozások továbbtanulási döntésekben játszott szerepének vizsgálatára olyan modellt állítottunk fel,⁶⁷ ahol a továbbtanulás valószínűségét a munkaerőpiaci várakozások, a középiskolások társadalmi, gazdasági helyzete, középiskolájának típusa, és a középiskolás képességei magyarázták. A munkaerőpiaci várakozásokat három változó írta le, a felsőoktatás, a középiskolások saját kereseti várakozásai alapján kiszámolható nettó életkereseti hozamának jelenértéke,⁶⁸ és az érettségizők várakozása saját álláshoz-jutási valószínűségükre diplomával és érettségivel. A társadalmi, gazdasági helyzetet leíró változók a család 1 főre jutó jövedelme, az apa és az anya iskolázottsága, valamint az esetleges települési hátrányok, illetve előnyök mérésére egy olyan kétértékű változó, mely azt mutatta, hogy a középiskolás azon a településen lakik-e, mint ahol tanul. A képességeket a tanuló „hozott pontszáma” mérte.

67 Ransor-logit (ordered logit) modellt becsült, a rangsorolt kimenetek (1. tovább nem tanulás, 2. akkreditált felsőfokú szakképzésbe jelentkezés 3. főiskolára jelentkezés 4. egyetemre jelentkezés)

68 A nettó jelenértéket 10 százalékos diszkontráta felhasználásával számítottam ki.

Az eredményeket a 3.2. táblázat tartalmazza. A munkaerőpiaci várakozásokat jellemző változók közül az életkereseti hozam szignifikáns összefüggésben van az érettségiző továbbtanulási valószínűségével. A nagyobb életkereseti hozamra vonatkozó várakozás növeli a továbbtanulás esélyét. Az álláshoz jutás esélyéről való vélekedés viszont nem befolyásolja a pályaválasztási döntést – sem olyan értelemben, hogy azok, akik érettségivel nagyobb esélyt látnak az elhelyezkedésre, kisebb valószínűséggel tanulnának tovább, sem pedig olyan módon, hogy ha valaki nagyobb esélyt lát diplomával való elhelyezkedésre, az nagyobb valószínűséggel jelentkezne felsőoktatási intézménybe.

3.2. táblázat: A továbbtanulási döntés meghatározói

Magyarázó változók	Együttható
Nem	
Férfi	0,5531 ^a
Iskolatípus	
szakközépiskola	-0,7780 ^a
Nyolcosztályos gimnázium	0,3559
Hatosztályos gimnázium	0,4963 ^a
Munkaerőpiaci várakozások	
Életkereseti hozam	0,0004 ^a
Álláshoz jutás valószínűsége érettségivel	-0,0007
Álláshoz jutás valószínűsége diplomával	0,0022
Szociális háttér	
Azon a településen tanul, ahol lakik	0,2255 ^a
Apa középfokú végzettségű	-0,0711
Apa felsőfokú végzettségű	0,0172
Anya középfokú végzettségű	0,0967
Anya felsőfokú végzettségű	0,5401 ^a
Egy főre jutó családi jövedelem	
-30 ezer forint	-0,1575
31-50 ezer forint	-0,1733
51-100 ezer forint	-0,0838
Képesség	
Pontszám	0,1186 ^a

Függő változó: 1 = nem tanul tovább, 2 = akkreditált felsőfokú szakképzésre jelentkezik, 3 = főiskolára jelentkezik, 4 = egyetemre jelentkezik.

^a A becslés 1 százalékos szinten szignifikáns.

Alsó osztópont: 0,1953, középső osztópont: 1,8933, felső osztópont: 6,2382.

R²: 0,2262; esetszám: 2141.

A szociális háttérváltozók közül két változó hatása bizonyult szignifikánsnak. Az anya felsőfokú végzettsége növeli a továbbtanulási valószínűséget, és ugyancsak növeli, ha valaki ugyanazon a településen lakik, mint ahová középiskolába jár. A szülők iskolázottságát mérő többi változónak nem volt szignifikáns hatása, tehát az apa középfokú vagy felsőfokú végzettségének, illetve az anya középfokú végzettségének. A családi jövedelem sem

volt szignifikáns hatással a továbbtanulási valószínűségekre. Ez azt jelenti, hogy ha a középiskolások egyéb megfigyelhető jellemzőit rögzítjük, akkor nem növeli a továbbtanulási valószínűséget a magasabb jövedelem.⁶⁹ Mivel az átlagos keresetek becslésére és a saját keresetek becslésére is hatott a családi jövedelem,⁷⁰ mégpedig olyan módon, hogy mindkettőt növelte, ezért valószínűnek tűnik, hogy a családi jövedelem közvetetten hat a továbbtanulási valószínűségére. Az alacsonyabb jövedelmű családok gyermekei kisebb kereseti hozamot kapcsolnak a felsőfokú tanulmányokhoz, a kisebb keresetihozam-várakozás pedig csökkenti a továbbtanulás valószínűségét.

A továbbtanulási valószínűségekre vonatkozó becslésekből viszont azt látjuk, hogy ha minden más szempontból hasonló a középiskolások megfigyelhető tulajdonságai, akkor önmagában az alacsonyabb családi jövedelem nem csökkenti a továbbtanulási valószínűséget egyik kategóriában sem. Azok a középiskolások, akiknek ugyanazon településen van állandó lakóhelyük, mint középiskolájuk, nagyobb valószínűséggel jelentkeznek felsőfokú tanulmányokra az összes kategóriában. Mivel a középiskolák (a mintában egyetlen kivétellel) városokban, megyei jogú városokban vannak, a községben élő középiskolások csoportja az a csoport, aki nem ott tanul, mint ahol lakik. Ők tehát kisebb valószínűséggel jelentkeznek továbbtanulásra a többi változó rögzítése mellett. Ennek oka lehet, hogy számukra a felsőoktatásban való részvétel jóval nagyobb költséggel jár, mint a másik csoport számára.

A továbbtanulási valószínűségekre vonatkozó becslési eredmények azt is mutatják, hogy az iskolatípusnak önmagában is – azonos családi háttér-változók, munkaerőpiaci várakozások, képességek mellett – van hatása a továbbtanulás valószínűségére. A szakközépiskolát végző középiskolások szignifikánsan kisebb, a hatosztályos gimnáziumba járó tanulók szignifikánsan nagyobb valószínűséggel kívánnak továbbtanulni, mint a hagyományos négyosztályos gimnáziumba járók. A szakközépiskolák vélhetően főként a szaktárgyakból készítik fel a középiskolásokat olyan szinten, hogy úgy érezzék, érdemes a felvétellel próbálkozniuk – erre utal, hogy a szakközépiskolások diákjai főként olyan szakirányú felsőoktatási tanulmányokra jelentkeznek, mint amilyen középiskolájuk típusa, a többi helyre történő jelentkezés pedig valószínűleg nagyon megnövelné a szakközépiskolába járók számára a felsőoktatásba történő felvétel költségeit. Az eredmények azt mutatták, hogy a képességeket vagy felvételi esélyeket mérő pontszámváltozó hatása szignifikáns és pozitív volt, tehát a jobb tanulmányi eredményű középiskolások – a várakozásoknak megfelelően – nagyobb valószínűséggel jelentkeznek felsőoktatásba. Ha a többi változót rögzítjük, a férfiak nagyobb valószínűséggel pályáznak felsőoktatási férőhelyre. A nők felsőoktatási részvételének növekvő aránya tehát ezek szerint más változókhoz – például a jobb középiskolai eredményekhez – kapcsolható.

69 A pontszám változójának elhagyása – annak figyelembevétele, hogy a családi háttér a tanulmányi eredményen keresztül gyakorolhat hatást a továbbtanulási hajlandóságra – érdemben nem változtat az eredményen.

70 Az erre vonatkozó eredményeket lásd Varga (2001).

Összefoglalás

A keresetihozam-váramozásokat vizsgálva, először az érettségizők jelenlegi kereseti különbségekről való ismereteit tekintettük át, hogy lássuk, ha a jelenlegi átlagos kereseti hozamoktól eltérő váramozásaik vannak a középiskolásoknak, az információhiányra vezethető-e vissza. Azt találtuk, hogy az érettségizők mind az iskolázottság szerinti kereseti különbségekről, mind a különböző diplomás foglalkozásokban elérhető keresetekről pontos információkkal rendelkeznek. A kereseti váramozások vizsgálata pedig azt mutatta, hogy a továbbtanulók bármely tudományterületre jelentkezzenek is, saját felsőfokú végzettséggel elérhető kereseteiket a jelenleginél jóval magasabbra, középiskolai végzettséggel elérhető kereseteiket pedig kicsit magasabbra várják, vagyis a jelenleg átlagosnak tartott kereseti hozamoknál magasabb hozammal számolnak. Ez azt jelenti, hogy a középiskolások vagy az iskolázottság szerinti kereseti különbségek további növekedését várják, vagy saját lehetőségeiket (képességeiket) az átlagosnál kedvezőbbnek ítélik meg.

Ezt követően áttekintettük, hogy milyen szerepe van a középiskolások továbbtanulási döntésében a gazdasági motívumoknak, hogy kimutatható-e az érettségizők választásában a felsőfokú tanulmányokhoz kapcsolódó munkaerőpiaci hozamváramozások szerepe. Az eredmények azt mutatták, hogy a középiskolások életkereseti hozamra vonatkozó váramozásai befolyásolják annak valószínűségét, hogy jelentkeznek-e felsőfokú tanulmányokra, illetve hogy milyen szintű tanulmányokra jelentkeznek. Az eredmények tehát igazolták azoknak a modelleknek a feltételezéseit, amelyek az iskolázási döntéseket haszonmaximáló szereplőket feltételezve írják le. A munkanélküliség valószínűségének a felsőfokú tanulmányokhoz kapcsolt csökkenésének hatása viszont nem volt kimutatható az érettségizők döntésére, vagyis az a feltételezés, amely szerint sokan egyszerűen a munkanélküli-státusz elkerülése céljából hosszabbítják meg tanulmányi éveiket, úgy tűnik, nem megalapozott. Az eredmények azonban azt is mutatták, hogy a család társadalmi háttérét leíró jellemzők többsége nem hat közvetlenül a továbbtanulás valószínűségére, az inkább a keresetihozam-váramozásoktól függ.

4. ÁTMENET AZ OKTATÁSBÓL A MUNKAERŐPIACRA

4.1. A pályakezdők elhelyezkedési esélyeinek és foglalkozási szerkezetének átalakulása

RÓBERT PÉTER

Az elmúlt másfél évtized gazdaságszerkezeti átalakulása jelentős hatást gyakorolt a foglalkozási szerkezetre és a munkaerőpiac működésére. Az általános tapasztalat szerint a korszakos politikai változások (rendszerváltás) generálta történeti hatások általában különösen erősen jelentkeznek a fiatalok esetében. Ezért arra számítunk, hogy a kilencvenes évek folyamatai, a foglalkoztatás általános csökkenése, a munkaerőpiac rugalmasabbá válása jobban befolyásolta a pályakezdés körülményeit, és a fiatal pályakezdők foglalkozási összetételében is erősebb változások mutatkoznak. A pályakezdő foglalkozások tisztán mutatják a strukturális változások hatását, miközben a teljes foglalkozásszerkezeti megoszlás mögött megbújnak már az életpálya során bekövetkező mobilitás következményei is.

Strukturális változások a pályakezdésben

A 4.1. táblázat a pályakezdők foglalkozásainak megoszlását mutatja kétféle összehasonlításban. Az 1990-es évekre vonatkozó adatokat egyfelől az egy évtizeddel korábbi (szocialista) adatokhoz hasonlítjuk, másfelől a pályakezdés időpontjára vonatkozó elmozdulásokat vetjük össze a teljes foglalkozásszerkezet esetében tapasztalható változásokkal. A tendenciákat külön vizsgáljuk a férfiak és a nők esetében.

A fiatal férfiak többsége mindkét időpontban munkásként kezd dolgozni, de arányuk a két időpont között csökkent. A fiatal nők relatív többségének első foglalkozása viszont vagy alsósztintű értelmiségi, hivatalnok, vagy felsőfokú végzettséget nem igénylő, rutin szellemi foglalkozás. Miközben a foglalkozásszerkezeti trend a „munkáskategóriák” esetében 1983 és 2000 között időbeli csökkenést mutat (a gazdaság posztindusztriális jellege erősödik), érdemes felhívni a figyelmet arra, hogy a kilencvenes években a férfiak közül nagyobb azok aránya, akik szakképzetlen munkásként kezdtek el dolgozni, mint a nyolcvanas években.

4.1. táblázat: A pályakezdők foglalkozásainak megoszlása a munkába állás ideje szerint, illetve a foglalkozásszerkezeti megoszlás az adott időben (százalék)

Megnevezés ¹	Pályakezdés ideje		Foglalkozásszerkezet		
	1980-as évek	1990-es évek	1983	1992	2000
Férfi					
Felső- és középfővezető, felsőszintű értelmiségi és felsőszintű hivatalnok	7,4	6,3	8,6	8,5	10,3
Alsóvezető, alsószintű értelmiségi és alsószintű hivatalnok	9,4	12,0	9,1	10,5	10,1
Rutin szellemi	2,0	3,4	2,6	1,9	2,3
Rutin szolgáltatási	4,2	8,5	2,0	2,5	3,9
Nem mezőgazdasági önálló alkalmazottal	0,5	1,3	-	-	2,4
Nem mezőgazdasági önálló alkalmazott nélkül	1,3	4,3	1,8	4,2	5,4
Mezőgazdasági önálló	1,1	0,7	0,9	1,1	1,9
Közvetlen termelésirányító	7,0	4,8	2,5	1,7	7,5
Szaktanácsadó	42,7	32,4	31,9	33,6	24,2
Szakképzetlen munkás	17,5	21,5	28,0	26,4	24,2
Mezőgazdasági munkás	6,9	4,8	12,5	9,7	7,8
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Esetszám	786	766	13 991	11 805	4 310
Nő					
Felső- és középfővezető, felsőszintű értelmiségi és felsőszintű hivatalnok	4,9	3,1	3,6	3,7	6,5
Alsóvezető, alsószintű értelmiségi és alsószintű hivatalnok	22,8	21,8	15,7	17,7	19,7
Rutin szellemi	20,6	20,3	12,9	15,4	14,4
Rutin szolgáltatási	12,8	18,9	6,2	8,0	10,6
Nem mezőgazdasági önálló alkalmazottal	0,5	0,4	-	-	0,8
Nem mezőgazdasági önálló alkalmazott nélkül	1,1	3,6	1,0	2,0	3,2
Mezőgazdasági önálló	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4
Közvetlen termelésirányító	3,3	2,1	0,4	0,4	3,8
Szaktanácsadó	14,5	10,7	14,2	13,1	9,9
Szakképzetlen munkás	17,2	17,9	28,6	29,1	24,5
Mezőgazdasági munkás	2,1	0,9	17,0	10,3	6,1
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Esetszám	819	672	14 891	13 357	4 687

¹ Az alkalmazott kategorizálás az úgynevezett EGP osztályozás sémáját követi.

Forrás: A pályakezdő foglalkozások esetében a KSH életmód- és időmérleg-vizsgálata, a foglalkozásszerkezet esetében a KSH Társadalmi régészeti felvétele (1983, 1992), illetve az életmód- és időmérleg-vizsgálata (2000).

Más jelei is vannak annak, hogy a kilencvenes évek beszűkült munkaerőpiacára arányaiban többen léptek be szakképzetlen foglalkozásokba – miközben a fiatal munkaerő képzetlenebb a korábbi generációknál.⁷¹ A férfiak esetében majd kétszeresére növekedett azok aránya, akik rutin szolgáltatási foglalkozásban kezdtek dolgozni, a nőknél pedig ez majdnem minden ötödik pályakezdőre jellemző. Ebben a foglalkozási kategóriában (többek között szó kereskedelmi, vendéglátó-ipari állásokról van) egyébként is egy-

⁷¹ A pályakezdők képzettségének növekedését részletesen dokumentálja Róbert (2003).

re több a munkavállaló, de a növekvő tendencia a pályakezdőkre különösen jellemző.

A pályakezdés egy további sajátossága, hogy mind a férfiak, mind a nők esetében a nyolcvanas és a kilencvenes évek között csökkent azok aránya, akik felsővezető beosztásban vagy felsőszintű értelmiségiként kezdtek dolgozni. A férfiak között nőtt azok aránya, akiknek első foglalkozása alsószintű értelmiségi, hivatalnok volt. Mindemellett a vezetők és értelmiségiek aránya a teljes foglalkozásszerkezetben 1983 és 2000 között növekvő tendenciájú, tehát azt feltételezzük, hogy a pályakezdők életpályájuk során felfelé mozognak, s nem „ragadnak bele” az első, esetleg rosszabb állásukba. Fontos jellemző az is, hogy a pályakezdők a nyolcvanas évekhez képest nagyobb arányban álltak önállóként (önfoglalkoztatóként) munkába a kilencvenes években. A bővülő magángazdaság körülményei között az általános foglalkozásszerkezeti trend szintén növekedést mutat ebben a tekintetben. Az önfoglalkoztatás növekedése azonban azt is jelenti, hogy növekszik azok aránya, akik flexibilisebb, atipikus foglalkozásban kezdik pályájukat a munkaerőpiacon.

A pályakezdő-foglalkozások szerkezetének átalakulása összességében valamivel kedvezőtlenebb tendenciákat jelez, a foglalkozásszerkezet egészének változásához képest. Utóbbi alapvetően azt mutatja, hogy a gazdaság posztindusztriális jellege fokozódott, a foglalkozások szerkezeti összetétele javult. Ez azonban nem annak a következménye, hogy a pályakezdők egyre magasabb státusú foglalkozásokban kezdenének dolgozni. Az ő helyzetük – legalábbis rövid távon, az első foglalkozás „minőségét” tekintve – inkább nehezebbé vált. Ezt részben az magyarázhatja, hogy az iskolából a munkába való átmenet meghosszabbodott, a folyamat – a munkaerőpiac egészével együtt – bizonytalanabbá és flexibilisebbé vált. A pályakezdő-foglalkozások szerkezetét részben az is módosította, hogy a kilencvenes években a korábbiaknál több fiatal már a tanulás mellett dolgozni kezdett. Ez a korábbiaknál több jellegzetes – *Oppenheimer–Kalmijn* (1995) kifejezésével élve – ifjúsági „életciklus-foglalkozást” jelent, ami átértelmezi azt a helyzetet, amikor az iskola befejezése utáni első főállású, teljes munkaidős foglalkozást tekintik a pályakezdő foglalkozásnak. Az 1990-es években az első foglalkozás sokkal inkább átmeneti jellegűnek bizonyult, mint az 1980-as években. A szocializmus utolsó évtizedében mindkét nembeli pályakezdők abszolút többsége (60 százalék körül) két évnél hosszabb ideig kitartott első választása mellett. Ez az arány az 1990-es évekre 40 százalék körülire csökkent. Mindkét nem esetében több mint kétszeresére nőtt azok aránya, akik hat hónap után már túl vannak első foglalkozásukon. A kilencvenes években, átlagban a pályakezdők majd egyötöde hat hónapot sem töltött első állásában, egy további 20 százalék 6–12 hónapon belül, még egy további 20 százalék pedig 12–24 hónapon belül hagyta ott első munkahelyét. Azok azonban,

akik már nappali tagozatos iskoláik befejezése előtt munkába álltak, hosszabb időt töltöttek első foglalkozásukban, és gyorsabban váltottak azok, akik csak az iskola befejezése után álltak munkába.⁷² Emellett, úgy tűnik, a magyar munkaerőpiac inkább a „belül lévőket” védi, hozzájuk képest a „kívül lévőket” helyzete mindig rosszabb. A „kívül lévőeknek” ezért először a korábbiaknál nagyobb mértékben kell áldozatot hozni, hogy egyáltalán beléphessenek a munkaerőpiacra.

A pályakezdési esélyek változása a nyolcvanas és kilencvenes évek között

A pályakezdés esélyeinek vizsgálatához egy olyan adatbázist használunk, amelyben olyan fiatalok szerepelnek, akik már befejezték nappali tagozatos iskolai tanulmányaikat, s ezt követően megkíséreltek munkába állni.⁷³ Három kutatási kérdésünk (független változónk) van, az első arra vonatkozik, hogy sikerült-e egyáltalán a munkaerőpiacra lépni. A második kérdés arra irányul, hogyan változott a pályakezdés valószínűsége önálló foglalkozásúként, illetve alkalmazottként, az utóbbi esetben különbséget téve a magán- és a közsféra között is. Harmadszor azt vizsgáljuk, milyen konkrét foglalkozási kategóriákban talált munkát valaki (4.2. táblázat)

4.2. táblázat: A munkába állásra és a pályakezdésre vonatkozó valószínűségek változása a nyolcvanas és a kilencvenes évek között*

Megnevezés	Esélyráta	
	férfi	nő
A munkába állás valószínűsége	0,8886 ^b	0,9054 ^a
A pályakezdés szektora		
Önálló foglalkozásúként	1,3834 ^a	1,0685
Alkalmazottként a magánszektorban	1,1270 ^b	1,2176 ^b
Alkalmazottként a közsférában	0,5003 ^b	0,6427 ^b
A pályakezdő foglalkozás		
Felső- és középszintű, felsőszintű értelmiségi és felsőszintű hivatalnok	0,8122	1,4010
Alsóvezető, alsószintű értelmiségi és alsószintű hivatalnok	1,2515	0,8019 ^b
Rutin szellemi	1,3467	0,9222
Rutin szolgáltatási	1,3294 ^a	1,5386 ^b
Szaktanács	0,6840 ^b	0,8457
Szakképzetlen munkás	1,1714 ^a	0,9543

* Diszkrét eseménytörténeti elemzés. A munkába állásra vonatkozóan bináris logit becslés, nem állt munkába (0), belépett a munkaerőpiacra (1). A pályakezdés szektorára, foglalkozására vonatkozóan multinomiális logit becslés, referencia: nem állt munkába.

Ha az esélyráta 1-nél kisebb, a vizsgált esemény valószínűsége csökkent, ha 1-nél nagyobb, az esemény valószínűsége növekedett a nyolcvanas és a kilencvenes évek között.

^a A becslés 1 százalékos szinten szignifikáns.

^b A becslés legalább 5 százalékos szinten szignifikáns.

Az eredmények azt mutatják, hogy a fiatalok számára a nyolcvanas évekhez képest a kilencvenes évekre nehezebbé vált a munkába állás. A statisztikai

72 Erről bővebben lásd: Róbert (2003).

becslések szerint a férfiak esetében mintegy 11 százalékkal, a nők esetében pedig mintegy 9 és fél százalékkal csökkent a sikeres pályakezdés valószínűsége egyik évtizedről a másikra. Az önálló foglalkozásuként való pályakezdés valószínűsége szignifikánsan növekedett a férfiaknál, még hozzá elég jelentős mértékben, mintegy 38 százalékkal. A nők esetében is mutatkozik növekedés, de statisztikailag nem jelentős. Ennek az eredménynek az értelmezéséhez valamivel többet kellene tudnunk a pályakezdés körülményeiről, mint amiről információnk van. Lényegében azt nem tudjuk, hogy a fiatal férfiak a rendszerváltást követő jobb vállalkozási és piaci esélyeket használták ki, amikor a korábbiánál többen léptek önállóként a munkaerőpiacra, vagy arról a – nem csupán hazai – jelenségről, hogy sok munkáltató szívesebben alkalmaz fiatalokat úgy, ha számlát adnak a munkájukról, s nem kell őket állományba venni, utánuk bérjárulékokat fizetni.

A pályakezdés valószínűsége mindkét nem esetében – férfiak: 13 százalékkal, nők: 22 százalékkal – növekedett a magánszektorban, a közszférában – férfiak: 50 százalékkal, a nők: 36 százalékkal – csökkent a kilencvenes évekre a nyolcvanas évekhez képest. Egyfelől nyilvánvalóan arról van szó, hogy a magánszféra a kilencvenes évekre kiterjedt: a gazdaságban a legtöbb munkahely az állam tulajdonából magánkézbe került. Másfelől viszont a közszférára különösen igaz, hogy a „belül” (a státusban) lévőket védi, s oda a „kívül” lévők „szabad státus” híján nehezen juthatnak be. Emellett a tendenciák azt is jelzik, hogy a pályakezdési esélyek változása bizonyos mértékben növelte a magánszektor és a közszféra foglalkoztatottjainak nemek szerinti szegregációját.

Az elhelyezkedési esélyek terén tipikus változás, hogy a fiatalok a nyolcvanas évekhez képest szignifikánsan – a férfiak 33, a nők 54 százalékkal – nagyobb eséllyel álltak munkába egyszerű, magasabb képzettséget nem kívánó szolgáltatási foglalkozásokban. A férfiaknál lényeges változás az is, hogy 32 százalékkal csökkent a szakmunkásként és 17 százalékkal nőtt a segédmunkásként való pályakezdés valószínűsége. Ez összhangban van a fenti adatokkal, de fel kell hívnunk a figyelmet arra, hogy most már csak a nappali tagozatos képzés befejezése utáni pályakezdést vizsgáljuk, eredményeinket itt nem „torzítják” az említett tanulás mellett végzett ifjúsági „életciklus-foglalkozások”. A nők esetében szignifikánsan (20 százalékkal) csökkent annak az esélye is, hogy valaki alsósztintű értelmiségi vagy hivatalnok állásban kezdjen dolgozni. Más foglalkozási kategóriák esetében a változás mértéke statisztikailag nem jelentős.

A képzés befejezése utáni elhelyezkedésben természetesen szerepet játszik maga az iskolai végzettség is. A 4.2. táblázatban közölt becslések olyan statisztikai modellekből származnak, amelyek tartalmazták az iskolai végzettséget. Az itt nem közölt eredmények⁷⁴ szerint a magasabb végzettség – férfiak esetében a diploma, a nőkben viszont specifikusan a főiskolai diploma

73 Az adatok részben a KSH 2000. évi életmód- és időmérleg-felvételéből, részben az Ifjúsági és Sportminisztérium mellett működő Nemzeti Ifjúságkutató Intézet által szintén a KSH-ban készített Ifjúság 2000 felvételből származnak. (Utóbbiról lásd *Laki és munkatársai, 2001*). Ebben az úgynevezett visszatekintő adatbázisban a fiatalokat mintegy „követjük” az időben attól fogva, hogy elhagyták az iskolát (ami a nyolcvanas vagy a kilencvenes években történt), egészen addig, amíg valamilyen formában munkába álltak, amennyiben ez bekövetkezett, vagy legkésőbb az adatfelvétel (2000) idejéig, ha addig sem léptek a munkaerőpiacra. (Egy másik elemzésünk ezen az adatbázison: *Róbert–Bukodi, 2004*).

74 Hasonló statisztikai modelleket mutat be bővebben *Róbert (2002)*.

– egyértelműen növelte a munkába állás esélyét. Nem meglepő módon általános iskolai végzettséggel a legnehezebb munkába állni. A szakmunkás végzettségűekhez képest a gimnáziumi végzettségűek kisebb eséllyel helyezkednek el az iskola befejezése és az adatfelvétel közötti időszakban. A magasabb képzettség nemcsak a munkába lépés, de a magasabb státusú állás megszerzésének a valószínűségét is növeli. A nyolcvanas évekhez képest a kilencvenes évekre a felsőfokú végzettség növelte annak az esélyét, hogy valaki vezetői vagy értelmiségi foglalkozásban kezdjen dolgozni. Azok, akik alacsonyabb iskolázottsággal (minden szakképzettség nélkül) próbáltak munkába állni, hátrányban voltak, még akár szakképzettséget nem igénylő foglalkozások megszerzésekor is, ahová szintén szakmunkás végzettséggel lehet a legnagyobb valószínűséggel belépni.

Modellünkben számításba vettük azt is, hogy sok fiatal – amennyiben nem tudott elhelyezkedni – visszatért a tanuláshoz. Ez a döntés érthetően jelentős negatív hatással volt arra, hogy az illető belépjen a munkaerőpiacra. A pályakezdés néhány további jellegzetességére érdemes még utalni, amelyekkel máshol (Róbert, 2002, 2003) bővebben foglalkozunk. Az álláskeresés időtartama hosszabbá vált a kilencvenes évekre a nyolcvanas évekhez képest. Ugyanakkor, ha valaki az iskolából kilépve 1–2 éven belül nem kezdett dolgozni, akkor ezt az idő múlásával egyre kevésbé tudta megtenni, hiszen egyfelől szakképzettsége (amennyiben volt) veszített értékéből, másfelől a munkaadók is kedvezőtlen jelnek tekintették, ha az illető hosszú ideig nem állt munkába. Ez azt jelenti, hogy a fiataloknak adott esetben érdemes lehet egy kevésbé kedvező ajánlatot is elfogadni, és foglalkoztatottként keresni jobb munkát, mivel a munkaadók értékelik a munkaerőpiacon szerzett tapasztalatot. Végül egy további jellemző, hogy a fiatalok a kilencvenes években a nyolcvanas évekhez képest sokkal nagyobb arányban kezdtek dolgozni határozott időre szóló munkaszerződéssel. Ez is a pályakezdés fokozódó flexibilitásának jele.

4.2. A középfokú végzettségű fiatalok munkavállalása, továbbtanulása

LISKÓ ILONA

Az utóbbi években a középiskolások között jelentősen nőtt a továbbtanulási ambíció, miközben a munkába állási szándék – közvetlenül a középiskola befejezése után – határozottan csökkent. A következőkben egy, a középiskolások körében végzett ismételt megkeresésen alapuló kérdőíves adatfelvétel⁷⁵ eredményeit mutatjuk be arról, hogy jelenleg a különböző típusú középfokú iskolák milyen továbbtanulási és elhelyezkedési esélyeket nyújtanak a fiataloknak.

Az első megkereséskor a középfokú iskolák végzőseinek egyharmada készült arra, hogy nem tanul tovább, hanem munkát vállal az iskola befeje-

⁷⁵ Az adatfelvétel 2003-ban történt. Régióra, településtípusra, fenntartóra, iskolaszervezetre és szakmacsoportra reprezentatív országos iskola minta alapján 2371 tanulót kérdeztünk meg, akik középiskolai tanulmányaik befejezése (vagyis gimnáziumi tanulók esetében érettségi, a szakmai iskolák esetében pedig szakmai vizsga) előtt álltak. A második adatfelvétel a minta 18 százalékra terjedt ki (407 fő). A megkérdezésre 2003 őszén került sor, öt hónappal a középiskola befejezése után.

zése után. A legkevesebb munkavállalásra készülő tanulót a gimnáziumok végzősei között találtuk (a hat- és nyolcosztályos gimnáziumokban kevesebb mint 10, a hagyományos gimnáziumokban alig több mint 10 százalékot ért el arányuk), de a szakközépiskolások végzőseinek esetében sem érte el a tanulók felét (42 százalék), és a szakmunkástanulók esetében is alig haladta meg azt (56 százalék). A lehetséges munkavállalók a gyengébb tanulók közül kerültek ki,⁷⁶ minél nagyobb településen élt valaki, és minél magasabb volt szülei iskolázottsága, annál kevésbé kívánt munkába állni a középfokú iskola elvégzése után.

Az ismételt megkeresés eredményei azt mutatták (4.3. táblázat), hogy a középiskola elvégzése után fél évvel a végzősöknek több mint kétharmada (68 százalék) nappali képzésben tanult tovább, vagyis korábbi terveiknek megfelelően a végzős tanulóknak bő kétharmada a középiskola befejezése után is folytatta tanulmányait. A nappali tagozaton tanulók aránya még valamivel nagyobb is volt, mint amilyen arányban korábban tanulást terveztek a végzősök.

76 Közismereti tárgyból átlageredményük 3,5 volt.

4.3. táblázat: A tanulók megoszlása munkába állási/továbbtanulási terveik, valamint végzést követő munkaerőpiaci státusuk szerint (százalék)

Megnevezés	Tervek a középiskola befejezése előtt			Munkaerőpiaci státus a középiskola befejezése után				
	munkába áll	tanul	együtt	tanul	dolgozik	munka-nélküli	egyéb	együtt
Nem								
Férfi	38,6	61,4	100,0	69,0	15,5	6,5	9,0	100,0
Nő	26,5	73,5	100,0	66,5	15,6	12,3	5,6	100,0
Településtípus								
Budapest	28,1	71,9	100,0	70,7	14,6	7,3	7,3	100,0
Megyeszékhely	26,1	73,9	100,0	71,7	16,7	5,0	6,7	100,0
Város	25,0	75,0	100,0	68,5	16,7	5,6	9,3	100,0
Kisváros	33,5	66,5	100,0	70,7	14,1	8,7	6,5	100,0
Község	41,1	58,9	100,0	59,0	16,7	16,7	7,7	100,0
Szülők végzettsége,								
Csak nyolc általános	45,8	54,2	100,0	63,6	9,1	9,1	18,2	100,0
Legalább szakmunkás	46,8	53,2	100,0	53,9	20,2	16,9	9,0	100,0
Legalább érettségi	33,1	66,9	100,0	66,7	19,2	8,3	5,8	100,0
Legalább felsőfok	25,1	74,9	100,0	86,7	2,2	4,4	6,7	100,0
Mindkettő felsőfok	12,5	87,5	100,0	86,0	8,0	2,0	4,0	100,0
Iskolatípus								
Szerkezetváltó gimnázium	9,4	90,6	100,0	97,1			2,9	100,0
Hagyományos gimnázium	13,0	87,0	100,0	88,9	4,9	1,2	4,9	100,0
Szakközépiskola	41,5	58,5	100,0	66,4	14,6	10,9	8,0	100,0
Szakmunkásképző	55,7	44,3	100,0	35,4	35,4	19,5	9,8	100,0
Együtt	32,4	67,3	100,0	67,5	15,8	9,6	7,2	100,0
N			1 808					335

A végzősök jellemzői szerint vizsgálva, a továbbtanulási tervek megvalósulását, azt látjuk, hogy a lányok valamivel kisebb arányban tanultak tovább, mint tervezték, a szakmunkásképzőt végzettek körében hiúsultak meg legnagyobb arányban a továbbtanulási tervek (35 százalékuk tanult tovább, holott 44 százalékuk tervezte a továbbtanulást.)

A munkába állási tervek sokkal kevésbé valósultak meg, mint a tanulási tervek. A 2003 tavaszán végzett középiskolásoknak mindössze 16 százaléka állt munkába, egytizedük lett munkanélküli, 7 százalékuk egyéb inaktív kategóriába sorolható, ők vagy katonai szolgálatukat töltötték, vagy férjhez mentek, gyereket szültek. A középiskola típusa szerint vizsgálva a munkába állási tervek megvalósulását, a szakközépiskolát végzettek dolgoztak a legkisebb arányban korábbi terveikkel összehasonlítva, és a szakmunkásképzőt végzetteknek is alig több mint a fele dolgozott azok közül, akik korábban ezt tervezték. A szakmunkásképzőt végzettek között a dolgozók és munkanélküliek aránya együttesen nagyjából megegyezett a korábban munkát tervezők arányával, ami azt mutatja, hogy esetükben a tervek meghíúsulását a megfelelő munkahely hiánya okozta. A szakközépiskolát végzettek között viszont a dolgozók és munkanélküliek együttes aránya is 10 százalékponttal volt kisebb a korábban munkát tervezőknél, és pontosan ugyanennyivel nagyobb arányban tanultak a korábbi tervekhez képest, ami arra utal, hogy ők inkább a tanulást választották a munkába állás helyett.

Azok között, akik dolgoztak, eredeti szakmájában talált állást a szakközépiskolák végzőseinek 34 százaléka (15 százalékuk nem fizikai munkakörben, 19 százalékuk szakmunkásként dolgozott eredeti szakmájában), 7 százalékuk más szakmában végzett szakmunkát, 22 százalékuk pedig betanított vagy segédmunka vállalására kényszerült. A dolgozó szakmunkásképzőt végzettek 58 százaléka dolgozott saját szakmájában, és egyharmaduk 32 százalék segéd vagy betanított munkát végzett. Ez azt jelenti, hogy az összes végzős arányában fél évvel az iskola befejezése után saját szakmájában mindössze a szakközépiskolát végzettek 5, és a szakmunkásképzőt végzettek 20 százaléka dolgozott. Ez egyúttal azt is jelzi, hogy jelentős mértékben megváltozott az a helyzet, amikor a szakmai iskolákból határozott életút-pálya reményében léphettek ki a tanulók, mert joggal bízhattak abban, hogy a szakmunkás bizonyítványuk biztos egzisztenciát ígér a számukra.

A végzős tanulók további terveire vonatkozó adatokból arra lehet következtetni, hogy munkaerőpiaci helyzetük rendkívül bizonytalan. A legtöbben még keresik a helyüket, tehát sem a munkahellyel rendelkezők helyzete nem tekinthető véglegesnek, sem a munkanélküliek helyzete nem tekinthető tartósnak. A tovább nem tanuló szakközépiskolások közül 40 százalék, a szakmunkásképzősök közül pedig 50 százalék volt az elmúlt fél év alatt, a középfokú iskola elvégzése óta munka nélkül.

A szakközépiskolát végzett munkanélküliek 80 százaléka és a szakmunkásképzőt végzetek 64 százaléka mondta azt, hogy nincs lehetősége alkalmi munkára. Ha egyáltalán akad ilyen munkájuk, a legtöbben szakképzett-ségüktől eltérő munkával kénytelenek beérni. Nyilván ezzel is összefügg, hogy a szakközépiskolát végzett munkanélküliek 60 százaléka és a szakmunkásképzőt végzett munkanélküliek 56 százaléka mondta azt, hogy minél előbb el akar helyezkedni. A többiek pedig továbbtanulásra készülnek, vagyis a tanulástól remélik munkaerőpiaci helyzetük javulását. Önálló vállalkozásra vonatkozó elképzelések, valószínűleg a megfelelő szakismeretek és az anyagi feltételek hiánya miatt, egyelőre csak néhány munkanélküli végzős távlati tervei között szerepelnek.

Ha nemcsak a nappali tagozatos tanulókat, hanem valamennyi képzési formában továbbtanuló végzőst számba vesszük, az derül ki, hogy mindössze egyötödük hagyta abba a tanulást a középfokú iskola elvégzése után (4.4. táblázat). Vagyis nemcsak a továbbtanulási tervekből, hanem a tervek megvalósulásából is az derült ki, hogy jelenleg a középfokú iskola elvégzése a tanulók döntő többsége számára nem jelenti a tanulás befejezését.

A végzősök nagyjából egyforma arányban tanulnak felső-, illetve középfokon (38, illetve 36 százalék). Nappali felsőfokú képzésben vesz részt a végzősök bő egyharmada (35 százalék), esti felsőfokú képzésben pedig 3 százalékuk. Középfokon eredeti szakmájában folytatta a továbbtanulást a végzősök 15 százaléka, és ugyancsak középfokon egy másik szakmát tanul a végzősök 21 százaléka. Ezenfelül valamilyen tanfolyami képzésben vesz részt a végzősök 6 százaléka. A továbbtanulási formák közötti választás egyértelműen összefügg a középfokú iskoláik képzési formájával és a tanulók társadalmi származásával. A továbbtanulás valamennyi formájából kimaradók aránya a szakmunkásképzőt végzetek (44 százalék) és az alsó társadalmi csoportokhoz tartozók körében volt a legmagasabb.

A *középfokú iskola típusa* szerint vizsgálva, a felsőfokú nappali képzésben továbbtanulók aránya a gimnáziumi tanulók esetében lényegesen magasabb az átlagnál. Eredeti szakmájukat kiegészítő nappali középfokú képzésben az átlagosnál többen vesznek részt a szakközépiskolások közül. Eredeti szakmájuktól eltérő szakmát pedig az átlagosnál többen tanulnak a szakmunkástanulók közül. Vagyis a piacképtelen szakmák vagy az elhibázott szakmaválasztás miatti középfokú iskolát közvetlenül követő „szakmaváltás” is elsősorban a szakmunkástanulók esetében a legjellemzőbb.

A *tanulók társadalmi helyzete* szerint vizsgálva, azt mondhatjuk, hogy jelenleg a felsőfokú nappali képzés elsősorban a felső társadalmi csoportok gyermekeinek, a középfokú szakmai képzés kiegészítő formái és a tanfolyami képzések pedig az alsó társadalmi csoportok gyermekeinek kínálják a középfok elvégzése utáni továbbtanulás lehetőségét.

**4.4. táblázat: Továbbtanulás a középiskola elvégzése után
a tanulók jellemzői szerint (százalék)**

Megnevezés	Nem tanul	Tanul					Együtt
		felsőfokon		középfokon		tanfo- lyamon	
		nappali tagoza- ton	esti tagoza- ton	eredeti szak- májá- ban	új szak- mában		
Nem							
Férfi	18,7	31,6	1,9	19,4	21,9	6,5	100,0
Nő	19,6	38,5	3,9	11,7	20,7	5,6	100,0
Településtípus							
Budapest	12,2	31,7	9,8	17,1	22,0	7,2	100,0
Megyeszékhely	15,0	55,0	1,7	15,0	8,3	5,0	100,0
Város	14,8	40,7	7,4	16,7	16,7	3,7	100,0
Kisváros	16,3	37,0		10,9	29,3	6,5	100,0
Község	30,8	16,7	1,3	17,9	25,6	7,7	100,0
Szülők végzettsége							
Csak nyolc általános	18,2	18,2		27,3	36,4		100,0
Legalább szakmunkás	29,2	9,0	2,2	19,1	30,3	10,1	100,0
Legalább érettségi	21,7	33,3	5,0	15,0	18,3	6,7	100,0
Legalább felsőfok		64,4		17,8	15,6	2,2	100,0
Mindkettő felsőfok	6,0	74,0	2,0	2,0	16,0		100,0
Iskolatípus							
Szerkezetváltó gimnázium		80,0	2,9	5,7	8,6	2,9	100,0
Hagyományos gimnázium	4,9	74,1	4,9	3,7	11,1	1,2	100,0
Szakközépiskola	18,2	21,2	3,6	22,6	24,1	10,2	100,0
Szakmunkásképző	43,9	1,2		18,3	31,7	4,9	100,0
Munkaerőpiaci státus							
Tanul		52,2	0,9	17,7	26,5	2,7	100,0
Dolgozik	69,8		5,7	5,7	11,3	7,5	100,0
Munkanélküli	68,8			3,1	3,1	25,0	100,0
Egyéb	25,0		20,8	29,2	16,7	8,3	100,0
Együtt	19,4	35,2	3,0	15,2	21,2	6,0	100,0

A munkaerőpiaci státus szerint vizsgálva a tanulási részvételt, azt látjuk, hogy a dolgozók egyharmada is tanul munka mellett – legnagyobb részük további középfokú tanulmányokat végez. A munkanélküliek egyharmada is tanul, ők legnagyobb arányban tanfolyami képzésben, vagyis valószínűleg valamilyen munkaerőpiaci képzési programban vesznek részt, az egyéb inaktívaknak pedig 75 százaléka tanul.

A továbbtanuló végzősök fele (45 százalék) mondta azt, hogy jobb munkahelyet remél a továbbtanulástól, és nagyjából ugyanilyen arányban (47 százalék) válaszolták azt, hogy több ismeretet akarnak szerezni. A végzősök harmada (27 százalék) jobb fizetést remél, szűk egyötödük (19 százalék) pedig a munkavállalás időpontját szeretné a továbbtanulással elhalasztani.

A megkérdezettek 7 százaléka egyértelműen azt mondta, hogy azért tanult tovább a középfokú iskola elvégzése után, mert nem tudott volna elhelyezkedni. Ezekből az adatokból tehát az látszik, hogy a magasabb iskolázottságtól a legtöbben munkaerőpiaci esélyeik javulását várják.

2003 őszén a középiskolákból kikerülő fiataloknak mindössze 49 százaléka mutatkozott teljesen elégedett a helyzetével. A helyzetükkel elégedettek között az átlagosnál nagyobb arányban szerepeltek azok, akik nappali tagozaton tanultak tovább. A végzős tanulók többsége gondolta, hogy céljaik eléréséhez családjukra (87 százalék) és barátaikra (60 százalék), vagyis mikrokörnyezetük tagjaira számíthatnak. Iskolájától a tanulónak alig egytizede (8 százalék) számított segítségre, és közel egyharmaduk (31 százalék) gondolta úgy, hogy családon kívül kizárólag saját magára számíthat. A tanulók más jellemzőit is tekintetbe véve, azt tapasztaltuk, hogy az előnyösebb társadalmi helyzetű tanulók (diplomás szülők gyerekei, gimnazisták) esetében mind a személyes szociális háló, mind az intézményes (iskolai) támogatás intenzívebben működik, és a munkanélküliek közül érzik úgy a legtöbben, hogy ambícióik megvalósítása érdekében családjukon kívül legfeljebb magukra számíthatnak. Vagyis a középiskolákból kikerülve éppen azok a fiatalok maradnak a legnagyobb valószínűséggel támogatás nélkül, akiknek a családja a legkevesebb segítséget nyújtja.

4.3. A felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci sikeressége

GALASI PÉTER

A felsőfokú oktatás kibocsátásának munkaerőpiaci hasznosulása a leghatásosabban a felsőoktatási intézményekből kikerülő fiatalok munkaerőpiaci életpályájának vizsgálata révén elemezhető. E fejezetben a Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata kutatás első és második felvétele (továbbiakban Fidév–1, illetve Fidév–2)⁷⁷ felhasználásával elemezzük a felsőfokú végzettségű pályakezdők kereseteit, valamint a munkaerőpiaci státusukat meghatározó tényezőket.

A felsőfokú végzettségű pályakezdők keresetei

A szakképzettségek munkaerőpiaci hasznosulásának legfontosabb mérőszáma az egyének keresete; ez mutatja meg ugyanis, hogy adott szakképzettség a munkaerőpiacon „mennyit ér”. A felsőfokú oktatás keresetben kifejezett munkaerőpiaci hasznosulásának a következő elemeit vizsgáljuk: 1. mekkora az egyetemi végzettség relatív kereseti hozama a főiskolai végzettséghez viszonyítva; 2. milyen mértékben és irányban befolyásolja a felsőfokú tanulmányok idején végzett fizetett munka a pályakezdők béreit; 3. mennyiben javítja vagy rontja a felsőfokú végzettség hasznosulását a pályakezdő tudásának diverzifikáltsága; 4. milyen szerepe van a keresetek alakulásában

⁷⁷ A Fiatal Diplomások Életpálya Vizsgálata első felvétele az 1998-ban az állami felsőoktatás nappali tagozatán végzett hallgatók 1999-es munkaerőpiaci helyzetéről, második felvétele az 1999-ben a felsőoktatásból kilépők 2000-ben megfigyelt munkaerőpiaci helyzetéről gyűjtött információkat.

olyan – a megszerzett szakképzettségtől többnyire független – tényezőknél, mint a nyelvtudás, illetve a számítástechnikai ismeretek.⁷⁸

Az elemzés kiindulópontja az egyszerű beckeri-minceri emberitőke-mo-dell kereseti függvénye, amely az egyének keresetét az iskolai végzettség és a munkaerőpiaci gyakorlat függvényében vizsgálja (*Becker, 1975; Mincer, 1974*). A becslések függő változója az egyének vonatkoztatási hónapban rea-lizált nettó órakeresetének természetes alapú logaritmus.⁷⁹

Az 1998-ban végzett pályakezdő foglalkoztatottak átlagosan 467, az 1999-ben végzetek 621 órakeresetre tettek szert (az egyesített mintában – 2000. évi fogyasztói áron számítva – az órakereset 566 forint volt). Összehason-lítható órakereseti adatok hiányában nem tudjuk megmondani, hogy ez sok vagy kevés. Nettó havi keresetben mérve viszont elvégezhető az össze-hasonlítás, az 56 ezer (Fidév–1) és a 66 ezer (Fidév–2) forintos átlagkere-set azt jelenti, hogy az 1998-ban végzett pályakezdőink 1999-ben mintegy 11,8 százalékkal, az 1999-ben végzetek pedig 2000-ben 16,5 százalékkal kerestek többet az átlagos magyar munkavállalónál.

Magyarázó változóink között az iskolai végzettséget kétértékű változó képviseli, a pályakezdők ugyanis vagy főiskolát, vagy egyetemet végeztek (az egyetemi végzettséggel rendelkezők a minta mintegy 40 százalékát tes-zik ki). Azt vizsgáltuk tehát meg, hogy az egyetemi végzettség a főisko-lai végzettséghez képest eredményez-e bérben kifejezett hozamot, illetve mekkora ennek a mértéke. A munkaerőpiaci gyakorlatot ugyancsak nem a standard módon formuláztuk meg, a pályakezdők ugyanis a szokásos értelemben nem rendelkeznek ilyen-nel. Munkaerőpiaci tapasztalatnak te-kinthető viszont esetükben, ha tanulmányaik ideje alatt dolgoztak (*Light, 2001*). Mintánkban azoknak az aránya, akik rendszeresen dolgoztak, 30 százalék. Ha a tanulmányok idején végzett fizetett munka növeli az egyé-nek emberi tőkéjét, akkor azt várhatjuk, hogy a tanulmányok alatt végzett munka növeli az egyének keresetét.⁸⁰ Ha azonban az emberi tőke előállí-tására fordított időt és erőforrásokat rögzítettnek tekintjük, akkor lehetsé-ges, hogy a gyakorlat során szerzett tapasztalatokban megtestesülő emberi tőke növelése csökkenti a felsőfokú tanulmányok ideje alatt felhalmozott összes emberi tőke nagyságát, így a pályakezdők keresetét is.⁸¹

A magyarázó változók között szerepelt még a kérdezett neme, ami a nők esetleges bérhátrányát méri. Lehetséges, hogy a nők bérhátránya viszony-lag csekély, mert az átmeneti gazdaságokban – legalábbis Közép-Európá-ban, állandó sokaságon mérve – a nők bérhátrányának mérséklődését fi-gyelhettük meg (*Brainerd, 2000; Hunt, 2002*), s nem volna meglepő, ha ez a pályakezdők nemek közötti mérsékelt bérkülönbségeiben is megjelenne. Ezen túl az is ebbe az irányba hathat, ha az életpálya-kereseti különbségek – ha lesznek – egy későbbi időszakban (a házassodással és a gyermekszülés-sel összefüggésben) alakulnak ki.

78 A 2.4. fejezetben bemutattuk, hogy hogyan alakítja a keresete-t, hogy a pályakezdő költség-térítés vagy állami finanszírozású képzésben vett részt.

79 Ezt a kérdőívben szereplő net-tó havi kereset és a ledolgozott havi munkaidő hányadosaként kaptuk.

80 A változó paraméterbecslésé-nek előjele pozitív lesz

81 Ekkor a változó paraméter-becslésének előjele negatív lesz.

A fentiek mellett több, a munkaerőpiaci hasznosulás szempontjából fontos tényező hatását is bevontuk az elemzésbe. Megvizsgáltuk, hogy az adott iskolai végzettségi szinttől és a szakképzettségtől függetlenül milyen a nyelvtudás, illetve az számítógépes ismeretek használatának szerepe a keresetek alakulásában. Ha – mint ez feltételezhető – kis, nyitott gazdaságokban a nyelvtudás fontos tényezője a munkaerőpiaci hasznosulásnak, akkor vélhetőleg a nyelvtudás hozama pozitív.⁸² A számítógépes ismeret ugyancsak olyan általános készséget jelent, amit a munkáltatók bérprémiummal jutalmazhatnak.⁸³

Heterogén munkahelyek és szaktudás esetén oktatáspolitikai szempontból nem érdektelen, hogy a végzeteknek munkaerőpiaci szempontból mennyire diverzifikált a tudásuk, azaz a diplomákban megtestesülő tudás a foglalkozások milyen széles körében értékesíthető, és a tudás diverzifikáltságának foka milyen mértékben és irányban befolyásolja a kereseteket. Ezt két változóval próbáltuk közelíteni. Egyfelől egy kétértékű változót használunk, ami azt méri, hogy a pályakezdőnek egy vagy két szakképzettsége van-e. Másfelől egy olyan koncentrációs indexet illesztünk be, ami azt méri, hogy adott szakképzettséggel a pályakezdők hány foglalkozásban tudnak elhelyezkedni.⁸⁴ A változó magasabb értékei azt jelzik, hogy az adott szakképzettséggel a pályakezdő több foglalkozásban képes elhelyezkedni. Ha viszonylag kevés a foglalkozások száma, akkor az egyén szűkebb, ha viszonylag sok, akkor szélesebb specializációval (szakképzettséggel) rendelkezik. A kérdés az, vajon a kereseti többlethozamok szempontjából a szűkebb vagy szélesebb specializáció az előnyösebb. Ha a problémát illeszkedési (*matching*) problémaként fogjuk fel, akkor a szűkebb specializációval viszonylag kevés foglalkozás esetén valósulhat meg a jó illeszkedés. Ha megvalósul, akkor ez vélhetőleg magasabb bérekkel jár együtt, viszont e foglalkozások megtalálása viszonylag költséges, illetve aktuálisan az üresedések száma viszonylag alacsony lehet. Szélesebb specializációval viszonylag sok foglalkozásban helyezkedhet el az egyén, viszont az illeszkedés kevésbé lesz jó, mint azoknak a szűkebb specializációval rendelkezőknek az esetében, akik megtalálják a specializációjuknak megfelelő munkahelyet.⁸⁵

Pályakezdők esetében bizonyosan nem közömbös, hogy milyen szakképzettséget szereztek, ezért az egyenletekbe magyarázó változóként a szakképzettséget is beillesztettük, valamint, hogy költségtérítési képzésben végzett-e a pályakezdő.⁸⁶

A felsorolt változók nem mindegyike állt rendelkezésre mindkét mintában. A Fidév–1-ből ismertük a megkérdezettek nemét, a nyelvtudásra és a számítógépes ismeretekre vonatkozó változókat. A Fidév–2-ben van információ a tanulmányok alatt végzett fizetett munkáról és a költségtérítési képzésről. Az egyesített mintában – a két időpont között esetlegesen bekövetkezett változások hatásának kiszűrése céljából – egy kétértékű válto-

82 Itt két kétértékű változót használunk (beszél németül, beszél angolul), s pozitív paraméterbecsléseket várunk.

83 A változó ugyancsak kétértékű: munkavégzők rendszereiben használja-e a világhálót.

84 A koncentrációs index pontos leírását lásd az 55. lábjegyzetben.

85 Ha a változó együththatóbecslése pozitív, akkor ez azt jelenti, hogy bérnyereségben mérve a szűkebb specializációval rendelkezők járnak rosszabbul – mert kevésbé találják meg a számukra megfelelő munkahelyeket. Ha negatív, akkor a szélesebb specializációval rendelkezők járnak rosszabbul, mert ugyan több foglalkozásban képesek elhelyezkedni, de a viszonylag széles specializáció következtében az illeszkedés nem lesz túlságosan jó.

86 A költségtérítési képzés hatását a pályakezdők munkaerőpiaci sikerességére részletesen tárgyalja a 2.4. fejezet

zót is szerepeltettünk, amely azt mutatja meg, hogy az adott egyén melyik mintában szerepel. Ez a változó tartalmilag is fontos információt hordoz, mert azt mutatja meg, hogy az első és a második felvétel időpontja között kimutatható-e olyan változás, ami arra utal, hogy a későbbi időpontban a korábbihoz képest a pályakezdekők munkaerőpiaci lehetőségei – keresetben mérve – javultak, vagy romlottak.⁸⁷ Az 4.5. táblázatban összefoglaltuk a különböző specifikációk legfontosabb paraméterbecsléseinek eredményeit.⁸⁸

**4.5. táblázat: A fontosabb változók paraméterbecslései
a különféle specifikációkban**

Megnevezés	Fidév-1	Fidév-2	Egyesített	Fidév-1	Fidév-2
Munkaidő ^a	-0,267 ^b	-0,237 ^b	-0,254 ^b	-0,407 ^b	-0,276 ^b
Egyetem	0,188 ^b	0,247 ^b	0,197 ^b	0,223 ^b	0,270 ^b
Érettségi eredménye				-0,101	
Nő				-0,015	
Költségtérítéses					0,436
Fizetett munka					0,068
Kétszakos	0,101 ^b	-0,043	0,013	0,097 ^b	-0,021
Beszél angolul				0,059 ^b	
Beszél németül				0,040	
Használja a világhálót				0,064 ^b	
Szakképzettség					
Agrár	-0,028	-0,483 ^b	-0,188 ^b	0,012	-0,438 ^b
Bölcsész	0,020	-0,320 ^b	-0,060	0,027	-0,319 ^b
Idegen nyelvi	0,149 ^b	-0,195	0,093 ^b	0,143 ^b	-0,219
Kis nyelvek és nemzetiségi	-0,067	-0,237	-0,058	-0,165	-0,195
Tanító, óvodapedagógus	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Testkulturális	0,031	-0,408 ^b	-0,059	-0,016	-0,397 ^b
Informatikai	0,390 ^b	-0,058	0,198 ^b	0,404 ^b	-0,215
Műszaki	0,099	-0,296 ^b	-0,019	0,112	-0,262
Művészeti	-0,233 ^b	-0,276	-0,034	-0,199	-0,236
Egészségügyi	-0,381 ^b	-0,419 ^b	-0,400 ^b	-0,282 ^b	-0,396 ^b
Jogi, szociális, igazgatási	-0,061	-0,453 ^b	-0,233 ^b	-0,005	-0,377 ^b
Közgazdasági	0,263 ^b	-0,157	0,130 ^b	0,341	-0,144
Szociális	-0,095	-0,492 ^b	-0,222 ^b	-0,088	-0,406 ^b
Természettudományos	-0,060	-0,310 ^b	-0,094 ^b	-0,049	-0,287
Foglalkozási koncentráció	-0,448	0,703 ^b	0,137	-0,519	0,643 ^b
Hullám	-	-	0,080 ^b	-	

Függő változó: nettó órakereset természetes alapú logaritmus.

^a Természetes alapú logaritmus.

^b Szignifikáns 1 százalékos szinten

Vizsgáljuk meg először az iskolai végzettség változóját! Az egyetemi végzettség mindkét mintában többlethozamot jelent a főiskolai végzettséghez képest: rendre 19 és 22 (első minta alapmodell és bővített modell), 25 és 27 (második minta alapmodell és bővített modell) és 20 (egyesített minta) százalékot.⁸⁹ Becslésünk nem támasztja alá azt a feltételezést, hogy a

87 A kereseti függvényeket az iskolai végzettség endogenitása (Card, 1998; Bound–Solon, 1999), valamint a munkaidő és a kereset szimultaneitása (Killingsworth, 1983; Mroz, 1987) miatt, illetve az esetleges képességtorzítás (Willis–Rosen, 1979; Maddala, 1983) hatásának kiszűrése céljából 2SLS esztimátorral becsültük, a modell identifikációját instrumentális változók bevonásával biztosítottuk (Bedi–Gaston, 1999; Brunello–Miniaci, 1999; Levin–Plug, 1999). A változók endogenitását és az instrumentumok érvényességét is ellenőriztük (Wooldridge, 2002).

88 A modellek egyéb, a pályakezdő foglalkozásának és munkahelye területének munkaerőpiaci helyzetét leíró magyarázó változókat is tartalmaztak (a munkahely településének medián bérét, a munkahely településének személyi jövedelemadó származó bevételét, a kistérségi munkanélküliségi rátát, a foglalkozás állásmegtartási valószínűségét). A részletes eredményeket lásd Galasi (2003a).

89 Megjegyezzük, hogy az iskolai végzettségre nézve a 2SLS becslések mindegyike magasabb bérhozamot jelzett, mint az OLS becslések. Ez nem szokatlan eredmény az irodalomban (Card, 1998; Trostel–Walker–Woolley, 2002).

pályakezdők keresetének alakulásában a szokásosan figyelembe vett (iskolai végzettséggel mért) iskolai tudástőke mellett a tanulmányok idején felhalmozott munkaerőpiaci gyakorlat révén generált tapasztalati tőke is szerepet játszik. Oktatáspolitikai szempontból fontos eredmény az is, hogy a tipikus pályakezdő keresete (nettó órakeresete) nem lesz sem magasabb, sem alacsonyabb, ha költségtérítéses, mint akkor, ha állami finanszírozású képzésben vesz részt.

A szakképzettség munkaerőpiaci értékesítésének rugalmasságát, azaz a tudás diverzifikációjának a keresetre gyakorolt hatását két változóval mérjük. Az egyik egy kétértékű változó volt, ami azt mutatta meg, hogy az egyén felsőfokú tanulmányai révén egy vagy két szakképzettséget szerzett. A becslés alapján úgy tűnik, hogy a két szakképzettséggel rendelkezők az első felvételen szignifikáns kereseti előnnyel rendelkeznek, a másodikban viszont ilyen előnyt nem találunk. A másik változó (foglalkozási koncentráció) azt mutatta meg, hogy a felsőfokú tanulmányok révén megszerzett szakképzettség mennyire szűk, illetve széles szakosodást jelent, azaz a diplomával hány foglalkozásban lehet elhelyezkedni. A változó együtthatóbecslése a második felvételen szignifikáns, előjele pozitív, tehát több foglalkozásban való elhelyezkedési lehetőség, azaz viszonylag széles szakképzettség mellett az egyén magasabb bérre számíthat. Ez azt is jelenti, hogy a szűkebb specializációval rendelkező pályakezdők kevésbé képesek kihasználni az ebből fakadó jobb illeszkedés lehetőségét, illetve kevésbé képesek ezzel összefüggő bérprémium realizálására, tehát adott szakképzettség munkaerőpiaci hasznosulása szempontjából előnyösebb a szélesebb – tehát viszonylag nagyszámú foglalkozásban, viszonylag rosszabb illeszkedéssel együtt járó – szakképzettség megszerzése. Az első felvételen erre az együtthatóra nem kaptunk szignifikáns becslést.

Az eredményekből úgy tűnik, hogy bizonyos „korszerű” ismeretek (ha az egyén képes arra, hogy munkája során használja a világhálót, vagy az angoltudás) érzékelhető kereseti előnnyel jár együtt. Végül fontos eredmény, hogy nem látunk kereseti lemaradást a nők esetében.

A felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci státusát meghatározó tényezők

A felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci státusát meghatározó tényezőket kínálati keretben tárgyaljuk, azaz azt vizsgáljuk, melyek azok a tényezők, amelyek az egyének státusválasztását magyarázzák. Ebben – akár a hagyományos munkakínálati modelleket, akár az úgynevezett keresési modelleket vizsgáljuk – elsődlegesen az egyének rezervációs bérei játszanak szerepet (Devine–Kiefer, 1991; Heckman, 1979; Killingsworth, 1983). Ha a béránlatok meghaladják a rezervációs béreket, akkor az egyének munkába állnak, ha nem, akkor nem végeznek fizetett munkát. Egyes modellekben

(Gørgens, 2002) a béránlatokat és a munkaidőt az egyének egyidejűleg értékeli, azaz mindkét tényező befolyásolja a munkaerőpiaci részvételt.

A rezervációs bérek azonban a gyakorlatban többnyire nem megfigyelhetők, a kutatóknak többnyire be kell érniük az ajánlott és megfigyelt bérekkel, amiket realizált béránlatként interpretálnak. A várt összefüggés a következő: minél magasabbak a béránlatok, annál nagyobb a munkaerőpiaci részvétel valószínűsége adott munkaidő mellett. Azt hogy az ajánlott munkaidő miképpen befolyásolja a részvételi döntést, elsődlegesen a lehetséges munkavállalók preferenciái határozzák meg. A preferenciák pedig főként a fogyasztás-szabadidő relatív értékétől, valamint a várható foglalkoztatási stabilitástól, a munkaerőpiaci környezet kockázatosságától függenek, ez utóbbit pedig az adott munkahely által biztosított jövedelemfolyam várható stabilitása határozhatja meg.

Az irodalom nem mindig ajánl egyértelmű választ arra nézve, hogy az egyes egyének pontosan mely munkaerőpiaci státusokba sorolhatók. Az alkalmazott keresési modellek többnyire a munkanélküliekkel foglalkoznak, s egyáltalán nem világos, hogy a nem foglalkoztatott népesség két kategóriája (munkanélküliek és munkaerő-állományon kívüliek) munkaerőpiaci magatartásukban különböznek-e, vagy sem (Clark–Summers, 1982; Flinn–Heckman, 1983; Tano, 1991; Gönnöl, 1992; Micklewright–Nagy, 1999).⁹⁰ Itt öt munkaerőpiaci státust különböztettünk meg: foglalkoztatott, vállalkozó, munkanélküli, tanuló, egyéb inaktív.

A mintáinkban a foglalkoztatottak aránya 78, a vállalkozóké 4, a munkanélkülieké mintegy 6, a tanulóké 8, az egyéb inaktívaké 3 százalék. A két minta, illetve a két iskolázottsági fokozat (egyetem/főiskola) nem különbözik jelentősen egymástól.⁹¹

A modellekben⁹² a függő változó a már említett öt munkaerőpiaci státusba kerülés valószínűsége. Feltevésünk szerint a *foglalkoztatottak* és a *vállalkozók* elsődlegesen a munkaerőpiaci kockázatokkal (a munka és a jövedelem stabilitása) és az autonóm munkavégzéssel kapcsolatos preferenciáikban különböznek egymástól. A vállalkozók kevésbé kockázatkerülők, fontosabb számukra a munkavégzés autonómiája, s ez egyúttal magában foglalhatja azt is, hogy erőteljesebben kedvelik a rövidebb munkaidőt. *Munkanélküli* az a személy, aki az adott piaci béránlatok mellett hajlandó munkába állni, keres, de aktuálisan nem talál munkát. Feltevésünk szerint számára elsődlegesen az elfogadható béránlat a fontos, s az esetleges munkavállalásban kisebb szerepe van a munkaidő hosszának. Az *inaktív* státust olyan személyek választják, akik számára a piacon meglévő állásajánlatok akár a béránlatokat, akár a munkaidő-ajánlatokat tekintve, elfogadhatatlanok, s ezért vélhetően nem is keresnek munkát. Fontos empirikus kérdés, hogy az inaktívak empirikusan valóban ilyen módon különböznek-e a munkanélküliektől. Végül a *tanulók* azok a személyek, akik felsőfokú diplomájuk

90 A klasszikus munkakínálati modellek általában nem foglalkoznak a problémával, a részvételi döntés a munkaidő-függvényekben fellelhető szelekciós torzítás szempontjából tart számot érdeklődésükre.

91 Fontos megjegyezni, hogy a munkaerőpiaci státusok önbesoroláson alapulnak, ezért nem állapítható meg, hogyan viszonyulnak egy egységes kritériumokon alapuló osztályozáshoz (mondjuk a szokásosan használt ILO-OECD klasszifikációhoz).

92 A modelleket multinomialis logitál becsültük.

megszerzése után nem lépnek a munkaerőpiacra, hanem tanulmányaikat folytatják. Ebben egyaránt szerepet játszhat az aktuális bér- és munkaidő-ajánlatok elfogadhatatlansága, valamint az is, hogy további emberitőke-beruházások révén az aktuálisnál jobb állásajánlatokra számítanak.

Két legfontosabb magyarázó változónk a bér és a munkaidő. Azt feltételeztük, hogy a pályakezdők döntését az a bér és munkaidő befolyásolja, amire az azonos képzettségű és iskolai végzettségű pályakezdők számíthatnak. (Mind a két változót mintáinkból számítottuk.)⁹³ Várakozásaink szerint a magasabb bér csökkenti a munkanélküli és az inaktív státusba kerülés esélyét, és növeli a foglalkoztatott és a vállalkozói státusát. A tanulói státusba kerülés valószínűsége és a bérek közötti kapcsolatot nem tudjuk egyértelműen előre jelezni. Lehetséges, hogy egyénünk az aktuális bérajánlatokat kevesli, s ezért választja a tanulást a munkaerőpiacra lépés helyett. Ekkor annál nagyobb valószínűséggel választja a tanulást, minél kedvezőtlenebbek az aktuális bérajánlatok. Elképzelhető azonban, hogy magas béreket vár a további tanulás utáni munkaerőpiacra lépéskor, ekkor magasabb várható bérajánlatok mellett nagyobb valószínűséggel tanul tovább.

A munkaidő változójára nézve sem a klasszikus munkakínálati, sem a keresési modellekből nem nyerhetünk elméletileg koherens előrejelzéseket. Az itt használt modellel ebből a szempontból az a probléma, hogy a várható munkaidő-ajánlatnak a bérajánlat hatásától megtisztított hatását méri, s emiatt elsődlegesen az esetleges preferenciakülönbségeket tükrözi. Ezekről viszont nincsenek megfelelő empirikus vizsgálatok.

Három további magyarázó változót is bevontunk az elemzésbe. Az első az iskolai végzettség. Ezt egy kétértékű változóval mértük, hiszen a mintánkba került egyének vagy főiskolai, vagy egyetemi diplomát szereztek. A kérdés ebben az esetben tehát az, hogy a kétféle diploma befolyásolja-e a munkaerőpiaci státus választását adott bérajánlatok és munkaidő-ajánlatok mellett. A második magyarázó változó a korábban ismertetett foglalkozási koncentrációs index, ami azt mutatja meg, hogy a különböző foglalkozásokhoz való hozzáférés esélykülönbségei milyen mértékben befolyásolják a munkaerőpiaci státus választását. Végül a harmadik változó azt mutatja meg, hogy a pályakezdő egy vagy két szakképzettséggel rendelkezik-e.

A fenti változók mind a két mintában rendelkezésre állnak, így a modellt mind az első (Fidév–1), mind a második (Fidév–2), mind az egyesített mintára megbecsültük. Ezt a modellt tekintjük alapmodellnek. Az egyesített minta egyenletében itt is szerepeltettünk egy olyan kétértékű változót, amely azt jelzi, hogy az egyén az első vagy a második mintához tartozik-e.

A bővített modellek azokat a változókat tartalmazzák, amelyek csak az egyik mintában találhatók meg, de vélhetően szerepet játszanak a munkaerőpiaci státus választásában. Az első mintában az egyének idegennyelv-tudásáról rendelkezünk információval (beszél németül, angolul), a második

93 A munkaidő változója adott szakképzettség és iskolai végzettség átlagos havi munkaórájának természetes alapú logaritmus, amit a munkaerőpiacra lépés esetén várható átlagos munkaidő-ajánlatként értelmezünk. Hasonlóképpen: a bér változója adott szakképzettség és iskolai végzettség medián (nettó) havi keresetének természetes alapú logaritmus, amit a várható medián bérajánlatnak tekintünk.

mintában pedig azt tudjuk, hogy az egyén rendszeresen dolgozott-e tanulmányai alatt, valamint hogy költségtérítéses vagy állami finanszírozású helyen végezte tanulmányait.

A becslések eredményeit (a marginális hatásokat) a 4.6. táblázat foglalja össze.⁹⁴ Az eredmények azt mutatják, hogy magasabb bérajánlatok mindhárom egyenletben növelik az alkalmazásban állás, csökkentik a munkanélküliség és az inaktivitás valószínűségét.

4.6. táblázat: A munkaerőpiaci státust meghatározó tényezők, marginális hatások a különböző specifikációkban

Megnevezés	Alapmodell			Bővített modell	
	Fidév-1	Fidév-2	Egyesített minta	Fidév-1	Fidév-2
1. Foglalkoztatott					
Egyetem	-0,015	-0,047 ^a	-0,034 ^a	0,010	-0,042 ^a
Gyakorlat	-	-	-	-	0,035 ^a
Költségtérítéses	-	-	-	-	0,034 ^a
Kétszakos	0,042 ^a	0,025	0,034 ^a	0,041	0,022
Foglalkozási koncentráció	-0,458 ^a	-0,374 ^a	-0,399 ^a	-0,467 ^a	-0,355 ^a
Beszél angolul	-	-	-	-0,006 ^a	-
Beszél németül	-	-	-	-0,049	-
Munkaidő	0,341 ^a	0,171 ^a	0,270 ^a	0,333 ^a	0,192 ^a
Kereset	0,079 ^a	0,074 ^a	0,091 ^a	0,091 ^a	0,063 ^a
Hullám	-	-	0,022 ^a	-	-
2. Vállalkozó					
Egyetem	0,016 ^a	0,016 ^a	0,015 ^a	0,014 ^a	0,014 ^a
Gyakorlat	-	-	-	-	0,027 ^a
Költségtérítéses	-	-	-	-	0,007
Kétszakos	-0,014 ^a	-0,011 ^a	-0,012 ^a	-0,014 ^a	-0,010 ^a
Foglalkozási koncentráció	0,082 ^a	0,102 ^a	0,101 ^a	0,085 ^a	0,096 ^a
Beszél angolul	-	-	-	0,018 ^a	-
Beszél németül	-	-	-	0,003	-
Munkaidő	-0,154 ^a	-0,105 ^a	-0,134 ^a	-0,151 ^a	-0,087 ^a
Kereset	-0,007	-0,005	0,002	0,004	-0,008
Hullám	-	-	-0,008 ^a	-	-
3. Munkanélküli					
Egyetem	-0,022 ^a	-0,015 ^a	-0,020 ^a	-0,020 ^a	-0,013 ^a
Gyakorlat	-	-	-	-	-0,023 ^a
Költségtérítéses	-	-	-	-	-0,001
Kétszakos	-0,001	-0,016 ^a	-0,009	-0,001	-0,016 ^a
Foglalkozási koncentráció	0,333 ^a	0,141 ^a	0,194 ^a	0,327 ^a	0,139 ^a
Beszél angolul	-	-	-	-0,016 ^a	-
Beszél németül	-	-	-	-0,017 ^a	-
Munkaidő	-0,066	0,025	-0,034	-0,076 ^a	0,012
Kereset	-0,075 ^a	-0,074 ^a	-0,068 ^a	-0,065 ^a	-0,069 ^a
Hullám	-	-	0,000	-	→

⁹⁴ A részletes becslési eredményeket lásd Galasi (2003c).

→

Megnevezés	Alapmodell			Bővített modell	
	Fidév-1	Fidév-2	Egyesített minta	Fidév-1	Fidév-2
4. Tanuló					
Egyetem	0,008	0,039 ^a	0,021 ^a	0,003	0,033 ^a
Gyakorlat	-	-	-	-	-0,042 ^a
Költségtérítéses	-	-	-	-	0,052 ^a
Kétszakos	-0,023 ^a	-0,003	-0,011	-0,022 ^a	-0,002
Foglalkozási koncentráció	0,068	0,163 ^a	0,132 ^a	0,050 ^a	0,155 ^a
Beszél angolul	-	-	-	0,027 [*]	-
Beszél németül	-	-	-	0,080	-
Munkaidő	-0,107 ^a	-0,084	-0,110 ^a	-0,091 ^a	-0,110 ^a
Kereset	0,038 ^a	0,028	0,035 ^a	0,020	0,036 ^a
Hullám	-	-	0,014 ^a	-	-
5. Egyéb inaktív					
Egyetem	0,012 ^a	0,008	0,018 ^a	0,013 ^a	0,008
Gyakorlat	-	-	-	-	0,003
Költségtérítéses	-	-	-	-	0,013
Kétszakos	-0,004	0,005	-0,002	-0,004	0,006
Foglalkozási koncentráció	-0,025	-0,032 ^a	-0,028	-0,003 ^a	-0,035 ^a
Beszél angolul	-	-	-	-0,001	-
Beszél németül	-	-	-	-0,026	-
Munkaidő	-0,014	-0,007	0,008	-0,015	-0,007
Kereset	-0,050 ^a	-0,024 ^a	-0,061 ^a	-0,049 ^a	-0,022
Hullám	-	-	-0,027 ^a	-	-

^a Szignifikáns 1 százalékos szinten

A vállalkozóvá válás valószínűségét nem befolyásolják a várható bérek, magasabb várható bér ajánlatok mellett egyénünk nagyobb valószínűséggel folytatja tovább tanulmányait, ami arra utal, hogy a továbbtanulás révén még magasabb bér ajánlatra számít. Ezek az eredmények lényegében a bővített modellben is megfigyelhetők.

Hosszabb munkaidő mellett magasabb a foglalkoztatottá és alacsonyabb a vállalkozóvá válás valószínűsége, a munkanélküli és az inaktív státus, valamint a munkaidő között nem találtunk értékelhető összefüggést. A három egyenlet közül kettőben a munkaidő emelkedése emeli a tanulói státus választásának valószínűségét. Az alap- és a kiterjesztett modell itt is nagyjából azonos összefüggéseket mutat. Mindezek arra utalnak, hogy a vállalkozói státus azok számára vonzó, akik nagyobb munkaerőpiaci kockázatot és rövidebb munkaidőt preferálnak, míg alkalmazottak szívesebben lesznek olyanok, akik a stabilabb munka mellett (vagy azért cserébe) hajlandók hosszabb munkaidőt elfogadni. A tanulói státus választásában ugyancsak szerepet játszik a munkaidő: hosszabb munkaidő hatására az egyének egy része elhalasztja a munkaerőpiacra lépést.

Egyes státusok választásában szerepet játszik az iskolai végzettség. A vállalkozói státusba nagyobb valószínűséggel kerülnek egyetemi végzettségű-

ek; ez az összes egyenletre fennáll. Magasabb iskolai végzettség tehát kockázatosabb munkaerőpiaci feltételek választásával jár együtt – adott bér és munkaidő mellett. Hasonlóképpen, egyetemi végzettség mellett nagyobb az inaktívvá válás valószínűsége rögzített bér és munkaidő mellett, ami arra utal, hogy az egyetemi végzettségűek számára a szabadidő értékesebb jószág, mint a főiskolai végzettségűek számára. Magasabb iskolai végzettség mellett kisebb a munkanélkülivé válás kockázata, a foglalkoztatottak közé kerülést pedig nem befolyásolja az iskolai végzettség. Az alapmodell paraméterei alapján azt mondhatjuk, hogy a magasabb iskolai végzettségű egyének nagyobb valószínűséggel tanulnak tovább, a bővített modellben azonban e változó paraméterei nem szignifikánsak.

A foglalkozási koncentrációs index teljesítménye sem rossz, igen sok a szignifikáns paraméterbecslés. A több foglalkozásban elhelyezkedni képes lehetséges munkavállalók nagyobb valószínűséggel lesznek vállalkozók, munkanélküliek vagy tanulnak tovább. Azok az egyének, akiknek szakképzettsége „szűkebb”, azaz viszonylag kevés foglalkozásra pályázhatnak értékelhető eséllyel, inkább foglalkoztatottá vagy inaktívvá válnak.

Az a tény, hogy a pályakezdő egy vagy két szakképzettséggel rendelkezik, nem befolyásolja érdemlegesen a munkaerőpiaci státus választását (az összes becslést paraméter közül mindössze egy szignifikáns).

A nyelvtudást mérő két változó közül az egyik (beszél angolul) pozitív hatással van a vállalkozóvá válásra, a továbbtanulásra, továbbá negatív szerepet játszik abban, hogy az egyén foglalkoztatott vagy munkanélküli lesz. A német nyelvtudás hatását nem tudtuk kimutatni.

A tanulmányok ideje alatt felhalmozott munkaerőpiaci tapasztalat növeli a foglalkoztatottá és a vállalkozóvá, csökkenti a munkanélkülivé válás és a továbbtanulás valószínűségét. A költségtérítéssel helyen végzett egyének nagyobb eséllyel lesznek foglalkoztatottak, és kisebb eséllyel tanulnak tovább, ami arra utal, hogy a magasabb oktatási költségek azt ösztönzik, hogy az egyén a munkaerőpiacra lépjen.

4.4. Felsőfokú végzettségű pályakezdők munkaerőpiaci képzése

GALASI PÉTER

Köztudomású, hogy az egyének többsége számára a képzés nem fejeződik be az alapiskolázásból történő kilépéssel. A probléma jelentősége ráadásul az elmúlt években növekedni látszik, azonban igen keveset tudunk arról, hogy milyen tényezők határozzák meg a képzésben való részvételt, a képzés hosszát, illetve a képzési költségek megoszlását. A már hagyományosnak tekinthető emberitőke-megközelítést felhasználva (*Becker*, 1962; 1975; *Hashimoto*, 1981; *Parsons*, 1990; *Stevens*, 1994), a felsőfokú végzettségű pályakezdők reprezentatív mintáján⁹⁵ a probléma három elemét vizsgáltuk meg: az iskolai

95 A Fidévkutatás keretében az 1999-ben a felsőoktatás naplapi tagozatán végzettek 2000. évi munkaerőpiaci helyzetét vizsgáltuk, ezen belül a pályakezdők munkaerőpiaci képzésére vonatkozóan is tettünk fel kérdéseket. A minta nagysága: 5331 fő. A súlyozott adatok reprezentatívak az adott populációra szakképzettség és felsőoktatási intézmény szerint.

(esetünkben: főiskolai és egyetemi) végzettség hatását képzési részvételre, a képzés hosszára, valamint a képzési költségek megosztására.

Fontos kérdés, hogy magasabb iskolai végzettség nagyobb vagy kisebb képzési valószínűséggel, illetve hosszabb vagy rövidebb képzési idővel jár-e együtt. Ha a kapcsolat pozitív, akkor az egyének között az iskolai végzettségbeli különbségek miatt a munkaerőpiacra lépéskor megfigyelt emberitőke-különbségek az életpálya későbbi szakaszán nőnek, ekkor az induló iskolai végzettség az életpályán növekvő bérszóródással párosul. Ha a kapcsolat negatív, akkor a viszonylag alacsony iskolázottsággal a piacra lépő munkavállalók képesek arra, hogy munkaerőpiaci képzés révén induló emberitőke-hátrányaikat csökkentsék. A kérdés empirikus irodalma nem ad egyértelmű választ az összefüggés irányára. Az elemzések némelyike pozitív, mások viszont negatív kapcsolatot mutatnak ki a két tényező között.⁹⁶ Elméletileg mind a negatív, mind a pozitív kapcsolat jól értelmezhető, attól függ ugyanis, hogy a munkáltató a képzéssel kapcsolatban rövid vagy hosszú távú profitmaximalizálási magatartást követ-e.

Rövid távon a munkáltató olyan munkavállalót kíván felvenni, aki a munkahelyi követelményeknek megfelel, vagyis akinek az iskolai végzettsége biztosítja a munkahely megkívánta termelékenységet. Ha talál ilyen munkavállalót, akkor további képzés nélkül munkába állítja. Ha olyan munkavállalót talál, akinek a termelékenysége alacsonyabb, mint a munkahely megkívánta termelékenység, akkor – amennyiben felveszi – a „hiányzó” készségeket képzés révén biztosítja. Ha magasabb iskolai végzettség nagyobb termelékenységet jelent, akkor ebben az esetben a magasabb iskolai végzettségűek kisebb arányban, illetve rövidebb időre kerülnek képzésbe, tehát az iskolai végzettség és a képzési részvétel (gyakoriság, hossz) közötti összefüggés negatív.

Hosszú távú profitmaximalizáló modellben a munkáltató inkább az iskolázottabb munkavállalók képzésben való részvételét részesíti előnyben, mivel feltételezhetjük, hogy az iskolázottabbak tanulási készségei jobbak, s ezáltal a képzés határkölsége alacsonyabb, illetve megtérülése magasabb. Ekkor tehát a magasabb iskolai végzettség magasabb képzési részvétellel (gyakorisággal, hosszabb képzési idővel) jár együtt.

Nem kevésbé lényeges probléma a képzés költségeinek megosztása. *Becker* (1962) alapvető modelljére támaszkodva, azt mondhatjuk, hogy a költségek megosztását elsődlegesen a munkáltató költségviselési hajlandósága határozza meg, ami a képzés jellegének függvénye. *Becker* a képzés két alaptípusát különbözteti meg: az általános és a vállalat-specifikus képzést. Általános képzés esetén a munkavállaló a képzés során tanult ismereteket más vállalatokban is képes hasznosítani. Ha a kilépési költségek alacsonyak, akkor a munkavállaló úgy képes kilépni a vállalattól, hogy az ott kapott képzés hozama nem vész el, viszont a munkáltató számára a képzésre fordított erőforrások veszteségként jelennének meg, ha a képzési költségek fedezésé-

96 *Lillard–Tan* (1992), *Lynch* (1992), *Goux–Maurin* (2000), *Ariga–Brunello* (2002), *Garcia–Arkes–Trost* (2002) például negatív és pozitív összefüggéseket egyaránt talál. *Van Smoo-renburg–van der Velden* (2000) amellet érvel, hogy magasabb iskolai végzettség jobb képességekkel jár együtt, ez csökkenti a munkaerőpiaci képzés költségét, ezért a munkáltatók magasabb iskolai végzettségű pályakez-dőiket nagyobb valószínűséggel képzik, mint az alacsonyabb iskolai végzettségűeket; empirikus eredményeik alátámasztják ezt a feltételezést.

ben részt venne. A vállalat-specifikus képzés jellegzetessége, hogy a képzés révén felhalmozott tudás csak az adott vállalatban hasznosítható, ezért ha a munkavállaló kilép, a képzés hozama elvész. A többlettudás ugyanakkor vállalat-specifikus képzés esetén más vállalatnál nem jelent többlettermelékenységet, tehát bérnyereséget sem, ezért a munkavállaló nagy valószínűséggel a vállalatnál marad. Emiatt a munkáltató számára nyereséges befektetést jelenthet a képzés költségeinek – legalább részleges – fedezése. Mindezekből adódóan a munkáltató sokkal inkább hajlandó vállalat-specifikus, mint általános képzést finanszírozni.

A mintánkba került felsőfokú végzettségű pályakezdők mintegy fele vett részt munkaerőpiaci képzésben a kérdőíves felvétel és a végzés között eltelt időszakban. Átlagosan mintegy 61 napot, azaz durván két hónapot fordítottak képzésre.

A képzési sajátosságok elemzése céljából három egyenletet futtattunk le: képzési valószínűség, képzéshossz, valamint költségmegosztási egyenlet. A *képzési valószínűséget* meghatározó tényezők⁹⁷ közül a minceri kereseti függvény szellemében (Mincer, 1974) az emberi tőke két elemét különböztettük meg: az iskolázás és a gyakorlatban szerzett tapasztalatok révén felhalmozott emberi tőkét. Az iskolai végzettség kétértékű (főiskola/egyetem), s ugyancsak kétértékű a munkatapasztalat változója (rendszeresen végzett-e fizetett munkát tanulmányai utolsó évében). A mintába került személyek közel negyven százaléka egyetemet végzett, mintegy harminc százalékuk végzett rendszeresen fizetett munkát felsőfokú tanulmányai utolsó évében. A munkatapasztalat változójára nézve előrejelzésünk ugyanaz, mint az iskolai végzettség esetében, és az ezzel kapcsolatos érvelés is hasonló. Ha a munkatapasztalat emeli a termelékenységet, akkor egy rövid távú modellben a munkáltató annál kevésbé kívánja a munkavállalót képezni, minél több a munkatapasztalata. Hosszú távú modellben éppen ellenkezőleg: ha nagyobb munkatapasztalat jobb képességeket, illetve gyakorlati készségeket jelent a munkahelyen, akkor a munkatapasztalattal rendelkezők alacsonyabb képzési határköltsége, illetve adott képzés melletti nagyobb termelékenységnövekedése miatt a munkáltató inkább a munkatapasztalattal rendelkezők számára ajánl munkaerőpiaci képzést, illetve gyakrabban vagy/és hosszabb ideig hajlandó őket képezni. A munkatapasztalat ennek megfelelően állhat pozitív és negatív kapcsolatban is a képzési valószínűséggel.

Az egyenletben a fentiek mellett két olyan változó is szerepel, amelyek az egyének iskolában szerzett képzettségének heterogenitását, illetve e heterogenitásnak a képzési valószínűsége gyakorolt hatását kívánják megragadni. Az egyik a szakképzettség, amely sajátos készség/tudás kombinációkat jelent, s piaci értékesíthetősége a munkaerőpiaci kereslet/kínálat aktuális állapotától függ. Viszonylag kedvezőtlenül értékesíthető szakképzettség esetében relatíve kicsi a valószínűsége annak, hogy elhelyezkedéskor jó minőségű

97 Minthogy csak foglalkoztatottak kerülhetnek képzésbe, s a foglalkoztatottak a munkaképes korú népesség egy speciális mintáját jelentik, a becslésben az esetleges mintaszelekciós torzítást célszerű kezelni. A becslőfüggvényként ezért mintaszelekciós probitot használunk, amely két egyenletből áll. Az első, az úgynevezett munkaerőpiaci részvételi egyenlet (függő változó: foglalkoztatott-e, vagy sem), amelyben magyarázó változóként az iskolai végzettség, a munkatapasztalat, a szakképzettség, valamint a szakképzettségek munkanélküliségi rátája szerepel. A második pedig a képzési részvételi probit, amelyben a szövegben leírt változókat illesztjük be. E becslőfüggvény használatának helyessége igazolódott, mert a két egyenlet hibatagjai közötti korreláció szignifikánsnak bizonyult. A részletes becslési eredményeket lásd Galasi (2003b).

munkavállaló/munkahely illeszkedés jön létre, s ekkor a munkavállalónak nagyobb eséllyel kell munkaerőpiaci képzésben részt vennie azért, hogy elfogadható illeszkedés valósulhasson meg. Ekkor az aktuálisan rosszabbul (előnyösebben) értékesíthető szakképzettségek esetében magasabb (alacsonyabb) képzési részvételi valószínűséget várhatunk.

A másik változónk a 2.4. alfejezetben bemutatott foglalkozási koncentrációs index,⁹⁸ ami azt méri, hogy adott szakképzettséggel a pályakezdő hány foglalkozásban tud elhelyezkedni. A változó magasabb értékei azt jelzik, hogy az adott szakképzettséggel a pályakezdő több foglalkozásban képes elhelyezkedni. Ha viszonylag kevés e foglalkozások száma, akkor az egyén szűkebb, ha viszonylag sok, akkor szélesebb specializációval (szakképzettséggel) rendelkezik. Ha a problémát illeszkedési (*matching*) problémának fogjuk fel, akkor a szűkebb specializációval viszonylag kevés foglalkozás esetén valósulhat meg a jó illeszkedés, az ilyen munkahelyek megtalálása ugyanis költséges, illetve viszonylag sok időbe telhet. Szélesebb szakképzettséggel viszonylag sok foglalkozásban helyezkedhet el az egyén, viszont az illeszkedés kevésbé lesz jó, mint azoknak a szűkebb specializációval rendelkezőknek az esetében, akik megtalálják a szakképzettségüknek megfelelő munkahelyet. Ha szűkebb specializáció mellett az egyén megtalálja a képzettségéhez jól illeszkedő munkahelyet, akkor vagy egyáltalán nem szükséges számára további képzés, vagy viszonylag csekély képzés is elegendő. Ha viszont nem találja meg, akkor jelentős mértékű képzésre van szüksége. A szélesebb specializáció azt jelenti, hogy az egyén viszonylag sok foglalkozásban el tud helyezkedni, de valamennyi képzésre várhatóan szüksége lesz a munka és a szakképzettség tökéletlen illeszkedése miatt. A koncentrációs index és a képzési valószínűség között pozitív és negatív összefüggés is lehetséges. Ha a kapcsolat negatív, ez azt jelenti, hogy a szélesebb (szűkebb) specializációval rendelkező egyének kisebb (nagyobb) valószínűséggel vesznek részt képzésben, azaz a szélesebb (szűkebb) specializáció jobb (rosszabb) illeszkedéshez, s ezáltal alacsonyabb (magasabb) képzési költségekhez vezet. Ennek az ellenkezője áll fenn, ha a megfigyelt összefüggés pozitív.

Végül az egyenletben szerepel a vállalatok mérete (ezt a létszámmal közelítjük). E mögött az a megfontolás húzódik meg, hogy nagyobb vállalatok adott képzést alacsonyabb fajlagos költségek mellett képesek nyújtani, továbbá a nagyobb vállalatokban az állások stabilabbak és hosszabb időtartamúak, ezért nagyobb a valószínűsége, hogy a képzési költségek megtérülnek. Ha a feltevés igaz, akkor a vállalatméret és a képzési valószínűség közötti kapcsolat pozitív lesz.

A *képzés hosszát* meghatározó tényezők vizsgálatára felállított egyenlet⁹⁹ függő változója a képzés hossza (a napokban mért időtartam természetes alapú logaritmus), magyarázó változói pedig ugyanazok, mint a képzési valószínűség esetében, s a változók értelmezése is hasonló.

98 Az index részletes leírását lásd az 55. lábjegyzetében.

99 Az iskolai végzettség változójának endogenitása miatt az egyenletet 2SLS-vel és egy instrumentummal becsültük. Instrumentumként az egyén felsőfokú intézménybe történő felvételének évét használtuk. Egyéneink végzési éve azonos, ugyanakkor a főiskolát és az egyetemet végzettek különböznek egymástól a felsőoktatásban töltött időt tekintve (a főiskola rövidebb, az egyetem hosszabb tanulmányi időt jelent), ezért a felvétel éve és az iskolai végzettség változója korrelál, ugyanakkor valószínűtlen, hogy a felvétel éve és a kereset között bármilyen kimutatható kapcsolat lenne. Mindkét feltevésünket (az instrumentum érvényessége, az iskolai végzettség endogenitása) a becsléseket követően lefuttatott tesztek igazolták (lásd *Galasi* 2003b).

A harmadik egyenletben a *képzési költségek megosztását* egy kétértékű változóval közelítjük: teljes egészében a munkáltató fedezi a képzés költségeit, vagy sem. A képzésben részt vevők negyvenhat százaléka esetében a munkáltató, negyvenöt százalék esetében a munkavállaló, kilenc százalékában pedig a munkavállaló és a munkáltató közösen fedezte a képzés költségeit.¹⁰⁰ A költségmegosztási egyenlet magyarázó változói közül a legfontosabb a képzés általános/speciális jellege, amelyet a képzés jellegére és céljára vonatkozó információkból azonosítottunk. Kétfajta képzést tekinthetünk általános képzésnek, azaz olyanak, ami sok vállalatban hasznosítható: a számítógépes ismeretek szerzését és nyelvtanulást. Adatainkból nem azonosíthatók a vállalat-specifikus képzések, azonban két esetben a (munkához szükséges speciális, valamint a munkához szükséges kiegészítő ismeretek megszerzésére irányuló) képzés szorosan kapcsolódik az aktuálisan végzett munkához. A beckeri modell szellemében ezeket munkaspecifikus képzésnek tekinthetjük, s feltételezhetjük, hogy az e képzések révén szerzett ismeretek kevésbé hasznosíthatók más vállalatoknál, mint az általános képzés révén szerzett ismeretek. Egy harmadik képzéstípusba soroltuk az olyan képzéseket, amelyek nem tekinthetők sem teljesen munkaspecifikusnak, sem teljesen általánosnak. Az egyenletben két kétértékű változót (munkaspecifikus és általános képzés) szerepeltettünk. Az egyenlet további magyarázó változói az iskolai végzettség, a munkatapasztalat, a képzés utáni kereset, a képzés hossza, valamint a vállalatméret.

Ha magasabb iskolai végzettség és nagyobb munkatapasztalat jobb képességeket, készségeket és termelékenységet jelent az adott munkahelyen, akkor a hosszú távú profitmegfontolásokból a munkáltató nagyobb mértékben finanszírozza a magasabb iskolázottságú és nagyobb munkatapasztalattal rendelkező munkavállalók képzését.

A magasabb képzettségűek bére ugyanakkor a munkáltató számára magasabb foglalkoztatási költséget jelentenek, ezért lehetséges, hogy a költségeit minimalizáló munkáltató a magasabb béreket azzal kíséri meg ellensúlyozni, hogy csökkenti a képzési költségek fedezésében való részvételét. Ekkor a magasabb bérek hatására a munkáltatói költségrészesedés alacsonyabb lesz. A magasabb képzettségűek magasabb bére azt tükrözheti, hogy a munkáltató magasabb termelékenységre számít az adott munkavállaló esetében, s ezért hajlandó a képzés nagyobb hányadát fedezni. Ebben az esetben a magasabb bér magasabb munkáltatói részesedéssel jár együtt.

Az egyenletben a képzés hosszát is szerepeltettük, s ezzel a többi magyarázó változóból kiszűrjük a képzési időtartam hatását. A részvételi egyenlet esetében érvényesített megfontolásokból ugyancsak bevontuk az elemzésbe a vállalatnagyság változóját is. A becslések legfontosabb eredményeit a 4.7. táblázatban foglaltuk össze.

100 Minthogy a képzésbe kerülés valószínűsége vélhetőleg nem véletlenszerű, a költségmegosztási probléma esetében is mintaszelekciós torzítás merülhet fel. Ezért becslőfüggvényként mintaszelekciós probitot használtunk, amely két egyenletből áll. Az első a képzési részvételi egyenlet – itt ugyanazt a specifikációt használtuk, mint a képzési valószínűséget meghatározó tényezők becslésekor –, a második pedig maga a költségmegosztási egyenlet. A becslőfüggvény használatát alátámasztja, hogy a két egyenlet hibatagjai korrelálnak (lásd Galasi 2003b).

4.7. táblázat: A képzési részvétel, a képzés időtartama és a képzés költségmegosztásának meghatározói

Megnevezés	Képzési részvétel ¹ marginális hatások (dy/dx)	Képzés időtartama ² együttható	Költségmegosztás ³ marginális hatások (dy/dx)
Képzési időtartama	-	-	-0,080 ^a
Kereset	-	-	0,014
Munkahely-specifikus képzés	-	-	0,034 ^a
Általános képzés	-	-	-0,048 ^a
Egyetem	-0,030 ^a	-0,582 ^a	0,057 ^a
Gyakorlat	0,084 ^a	-0,096	0,006
Szakképzettség			
Mezőgazdasági	0,215 ^a	1,980 ^a	-
Bölcsész	0,215 ^a	2,151 ^a	-
Idegen nyelvi	0,189 ^a	1,967 ^a	-
Kis nyelvek	0,199	1,414	-
Testkulturális	0,230 ^a	1,511 ^a	-
Tanító, óvodapedagógus	0,000	0,000	-
Informatikai	0,194 ^a	0,733	-
Műszaki	0,208 ^a	1,412 ^a	-
Művészeti	0,055	0,491	-
Egészségügyi	0,193 ^a	-0,379	-
Jogi	0,193 ^a	1,607 ^a	-
Üzleti/gazdasági	0,220 ^a	1,256 ^a	-
Társadalomtudományi	0,219 ^a	1,338 ^a	-
Természettudományi	0,093	2,128 ^a	-
Foglalkozási koncentráció	-0,423 ^a	-3,663	-
Vállalatméret			
10 vagy kevesebb	-0,129 ^a	0,504 ^a	-0,162 ^a
11-50	-0,092 ^a	0,334 ^a	-0,162 ^a
51-100	-0,093 ^a	0,002	-0,125 ^a
101-500	-0,039	0,190	-0,064 ^a
501-1000	-0,059 ^a	-0,033	-0,061 ^a
1000+	0,000	0,000	3590 ^a
Konstans	-	4,925 ^a	-

^a Szignifikáns 1 százalékos szinten.

¹ Becslőfüggvény: mintaszelekciós probit. Függő változó: az egyén részt vett-e képzésben? A szelekciós egyenlet: az egyén foglalkoztatott-e (függő változó), iskolai végzettség, munkaerőpiaci gyakorlat, 14 szakképzettség változó, az egyes szakképzettségek munkanélküliségi rátája (magyarázó változók).

² Becslőfüggvény: 2SLS. Függő változó: képzés időtartama (nap, természetes alapú logaritmus) Endogén változó: egyetem; Instrument: a felvétel időpontja (év).

³ Becslőfüggvény: mintaszelekciós probit. Függő változó: a munkáltató teljes egészében fedezi a képzés költségeit. Szelekciós egyenlet: képzési valószínűség egyenlete.

Összefoglalásul a következőket állapíthatjuk meg. Az egyetemi végzettségű pályakezdők a főiskolai végzettségűekhez képest kisebb valószínűséggel vesznek részt munkaerőpiaci képzésben. Feltevésünk szerint az egyetemi

végzettség magasabb munkahelyi termelékenységét jelent. Az eredményt tehát úgy értelmezhetjük, hogy a munkavállaló főként a munkahelyi követelményekhez képest alacsonyabb termelékenységű, tehát alacsonyabb iskolai végzettségű munkavállalók képzését tartja fontosnak, a képzés a követelményekhez képest „hiányzó” készségek megszerzésére irányul. A tanulmányaik alatt munkaerőpiaci tapasztalatot szerzett pályakezdők ugyanakkor nagyobb valószínűséggel vesznek részt képzésben, mint azok a pályakezdők, akiknél a munkatapasztalat hiányzik. Ha a munkatapasztalat magasabb egyéni munkahelyi termelékenységet, illetve jobb készségeket, képezhetőséget jelent, akkor a munkáltató magatartását azzal magyarázhatjuk, hogy a munkatapasztalattal rendelkező pályakezdők munkaerőpiaci képzésének határköltsége alacsonyabb, illetve adott képzési ráfordítással nagyobb termelékenység-emelkedés érhető el náluk, s ezért a profitmaximalizáló munkáltató számára érdemesebb őket képezni, mint munkatapasztalat nélküli társaikat.

Hasonló összefüggést találunk a képzés hossza és az iskolai végzettség között: az egyetemi végzettségű pályakezdőket a munkáltatók rövidebb ideig képzik, mint a főiskolai végzettségűeket. A tanulmányok idején szerzett munkatapasztalat ugyanakkor nem befolyásolja a képzés hosszát.

Mind a képzésbe kerülés valószínűségét, mind pedig a képzés időtartamát befolyásolja a pályakezdő szakképzettsége. A specializáltabb szakképzettséggel rendelkezők nagyobb valószínűséggel kerülnek képzésbe, és képzésük ideje is hosszabb. Ez arra utal, hogy a viszonylag nehezebb a specializáltabb szakképzettségnek megfelelő munkahelyet megtalálni, a munkahely és a szakképzettség illeszkedése ezért rosszabb, s emiatt a pályakezdőket nagyobb eséllyel képzik tovább, s képzési idejük is hosszabb lesz, nagyobb vállalatok nagyobb arányban és hosszabb ideig képzik pályakezdő munkavállalóikat.

Ami a költségmegosztási egyenletet illeti, a munkáltatók nagyobb mértékben fedezik az egyetemi végzettségűek, mint a főiskolát végzettek képzésének költségeit, ami arra utal, hogy magasabb iskolai végzettség jobb képességeket, tanulási készséget és gyorsabb termelékenységemelkedést jelent, a tanulmányok idején felhalmozott munkaerőpiaci tapasztalat viszont nem befolyásolja a költségek megosztását. Az általános és foglalkozásspecifikus képzés esetében a beckeri modell előrejelzése valósul meg: a munkáltató kevésbé hajlandó finanszírozni az általános, mint a foglalkozásspecifikus képzést.

5. ISKOLÁZOTTSÁG ÉS MIGRÁCIÓ

5.1. Mobilitás és iskolázottság Magyarországon a 2000-es évek elején CSERES-GERGELY ZSOMBOR

Az emberi tőke sok tekintetben hasonlóan viselkedik, mint a fizikai: felhalmozható, amortizálódik és áthelyezhető.¹⁰¹ A hasonló viselkedés hasonló megfontolásokhoz vezet a tőke optimális kezelésével kapcsolatban – akár annak létrehozása, akár annak „értékesítése” a kérdés. Megmutatható, hogy különféle szempontok függvényében nemcsak a tőkébe való beruházás optimális mértéke létezik, de beszélhetünk az értékesítés optimális módjáról is. Ez utóbbinak fontos szempontja az, hogy az emberi tőke milyen piaci környezetben – földrajzi értelemben véve: hol – hasznosul. A következőkben röviden szemügyre vesszük, hogy Magyarországon a 2000 utáni években az emberi tőke áthelyezése, a mobilitás és a migráció összefüggésbe hozható-e a tudást tőkeként kezelő optimalitási kritériumokkal.

A mobilitási döntést empirikusan vizsgáló kutatók az adatok gazdagságával fordított arányban és igen sok egyszerűsítő feltételezéssel kényszerülnek élni. Anélkül, hogy ezeket részletesen tárgyalnánk, érdemes megemlíteni, hogy a mobilitási döntés modellezésének egyéni szinten nincs túl kifinomult közgazdasági elmélete.¹⁰² Az empirikus vizsgálat rendszerint egy kétértékű függvény felírásából áll, amely a hasznok és költségek egyenlegének megfelelően egy bizonyos relációban helyesli vagy elveti a költözés gondolatát. Az empirikus megoldások közötti különbséget az okozza, hogy a függvényt a kutatók más és más aggregáltságú adatokkal, különböző ökonometriai módszerekkel és különféle magyarázó változók bevonásával becsülik meg. A hasznok és költségek motivációja az esetek majdnem mindegyikében az emberi tőke hordozhatóságán, illetve azon a gondolaton alapszik, hogy minden mást rögzítve, a költözés igyekszik az emberi tőkét olyan helyre „szállítani”, ahol az a legjobban hasznosul.

Hasonló elemzés végeztem hazai adatokon (Cseres-Gergely, 2003b, 2004) a hazai közgazdasági irodalomban úttörő írást követően (Kertesi, 1997). Ezekben részben aggregált, részben egyéni szintű adatokon vizsgáltam a kérdést, bemutatva a háttérként szolgáló makroszintű folyamatokat is. Nyugat-Európában (de mindenekelőtt az angolszász országokban) a ku-

101 Az amúgy nem jelentéktelen különbségeket, amilyen a tulajdonjog átruházásának lehetetlensége, most mellőzzük.

102 A megfontolásokról és néhány fontosabb finomításokról lásd Cseres-Gergely (2003a) és Cseres-Gergely (2003b).

tatás arra koncentrál, hogy a gazdasági, munkaerőpiaci húzó- és nyomóerők milyen erősségű hatást gyakorolnak a megfigyelt jelentős mobilitásra és migrációra (például *Böheim–Taylor*, 2000), illetve a mobilitás milyen távon képes kiegyenlíteni a regionális egyenlőtlenségeket (például *Pissarides–McMaster*, 1990). Tekintve, hogy a magyarországi mobilitás és migráció arányai a nyugat-európainál jóval alacsonyabbak, itt a kérdés inkább úgy fogalmazódik meg, hogy mi az oka ennek alacsony aránynak, különös tekintettel arra, hogy a hazai bérek és foglalkoztatási ráták szóródása nem elhanyagolható. Van-e egyáltalán hatása a gazdasági motivációknak, vagy teljesen elsikkadnak az egyéb, mindenekelőtt demográfiai és életciklus-jellegű hatóerők között?

A Magyarországra vonatkozó vizsgálataink eredményei vegyesek. Ezek makroszinten nem voltak képesek a munkaerőpiaci vonzerők hatását megmutatni, és mikroszinten is csak csökkenő erősséggel. Mikroszinten viszont az iskolai végzettség és az életkor határozott, rendre pozitív illetve negatív hatást mutatott. Az életkor hatása az életciklus különféle szakaszaival könnyen azonosítható, felmerül azonban a kérdés, hogy ha az iskolai végzettséget használjuk a költözés valószínűségének magyarázatához, mit is mérünk valójában. A kézenfekvő és az egyszerű modellel összhangban levő magyarázat az, hogy az iskolázottság az emberi tőke nagyságát méri. Valamilyen hipotézist formálnunk kell arról, hogy az iskolázottság milyen összefüggésben állhat a költözési hajlammal.¹⁰³ Arról, hogy az iskolázottság minek a közelítő változója, jelzője (proxyja), feltételezéseink a következők.

1. Az iskolázottság csak az anyagi helyzet jelzése (proxyja). A valódi összefüggés az, hogy a gazdagok inkább költöznek, mert van pénzük arra, hogy korábbi lakhelyüket újra cseréljék. A költözés kockázatos vállalkozás, amelynek során könnyű jelentős összeget elveszteni (lásd *Hegedüs*, 2003), a gazdagok azok, akik az ilyen veszteséget könnyen viselik.

2. Az iskolai végzettség a költözési tapasztalatot méri. A költözködés komoly szervezést, a távolsági költözés pedig alkalmazkodást igényel, így azt, akinek még nincs ez irányú élménye, egyfajta „tehetetlenségi erő” is viszsztatartja. Az iskolázottság megszerzéséhez azonban sokszor el kell költözni otthonról, ami megadhatja a kellő tapasztalatot. Ha a haza-, vagy az iskolához költözés a mozgás egyetlen oka, és a költözők közül nem szűrjük ki a fiatalokat, kollégistákat, akkor az iskolai végzettség a költözés egzakt előrejelzője is lehet.

3. Az iskolázottság a speciális emberi tőke közelítő változója. Minél iskolázottabb valaki, tudása annál speciálisabb, amit nem lehet akárhol eladni. Mivel Magyarországon a lakosságot hagyományosan nem jellemzi a nagy mobilitás, a képességek földrajzi eloszlása pedig feltehetően véletlen, az iskolázottabbak nagyobb mobilitása a tudás és a megfelelő munkahely összepárosításával is magyarázható.

103 Nem foglalkozom a költözés agglomerációs hatásaival. Ilyen hatás jelentkezik akkor, ha hasonló emberek kezdenek egy adott földrajzi területre költözni, például azért, mert az adott területen bizonyos közjavak ellátása bőséges. Magyarországon erről a jelenségről csak korlátozott vagy semmilyen ismeretekkel nem rendelkezünk, noha az elmúlt évek szuburbanizációs tendenciái elvileg ilyen hatás kialakulását valószínűsítik. Ugyanakkor *Hermann* (2002) megmutatja, hogy az általános iskolák jelenléte nem befolyásolja a községek népességvonzó képességét. *Dővényi–Kók–Kovács* (1998) pedig rámutat, hogy a nagyobb városok, mindenekelőtt a Budapest körül kialakult gyűrűbe költözők még jellemzően nem alakítottak ki maguknak helyi infrastruktúrát, illetve nem formálták a saját képükre a már meglévőt.

4. Az iskolázottság általában az emberi tőke közelítő változója. Az iskolázott munkaerő iránt ma nagy a kereslet, s a jobban működő munkapiacokon könnyebben/jobban értékesíthető. Az elmaradott régiók iskolázott munkavállalói nagyobb valószínűséggel tudnak elszakadni lakhelyükről, mint az iskolázatlanok.

5. A nagyobb emberi tőke akkor is gyakoribb költözéshez vezethet, ha semmilyen munkaerőpiaci tényező nem hat. Többen rámutattak, hogy a formális képzés nemcsak a munkaerőpiacon értékesíthető készségek átadására képes, hanem a széles értelemben vett készségeket fejleszti. Mivel a költözés már említett kockázata a generikus képességek egész sorát igénylik, minden egyebet rögzítve, az is okozhatja az iskolázottabbak gyakoribb költözését, hogy ők inkább rendelkeznek ezekkel a készségekkel. Ekkor az iskolázottság ezeket az általános emberitőke-elemeket méri, ezek proxyja.

A fenti lehetőségek közötti a különbségtétel nem egyszerű feladat. Egyfelől nagyszámú megfigyelésre van szükség, hogy a különféle korú, családi háttérű, más és más régiókból (és településtípusokról: munkaerőpiacokról) költözők viselkedését elkülöníthessük, másrészt olyan egyéni jellemzőkre, amelyek képesek kontrollálni a költözést esetlegesen kiváltó és egyben a számunkra érdekes változókkal korreláló egyéb hatásokat. Ilyen adatbázis ma Magyarországon nem létezik. Léteznek ugyan a célnak részben megfelelő makroszintű adatok, ezek azonban vagy nem teszik lehetővé a mobilitásvizsgálatot,¹⁰⁴ vagy a kívülálló számára nem érhető el a maguk teljességében.¹⁰⁵ A legfontosabb, mikroszintű adatforrások azonban nem alkalmasak mobilitásvizsgálatra.¹⁰⁶

A következőkben az 1. és 2. pontban megragadott problémát a KSH 2003. évi lakásfelvétele segítségével végzett egyszerű becsléssel illusztrálom.¹⁰⁷ Ennek az adatbázisnak az az előnye, hogy ha nem is követjük folyamatosan a válaszadó költözéseinek történetét, legalább részleges információval rendelkezünk róla: az 1996 után költözőkről tudjuk, hogy mikor és honnan költöztek a jelenlegi és az azt megelőző lakhelyükre, illetve azt is, hogy ez a lakhely mely településen van/volt. Az egyéni jellemzőket itt is csak a felvétel pillanatában, 2003-ban ismerjük. Ezek között megtalálható a válaszadó iskolai végzettsége, kora, a foglalkozásának jellemzői, többek között annak FEOR-kódja, valamint a család havi jövedelme is. Ez utóbbira vonatkozó kérdésre válaszolni nem kívánók egy intervallumokból összeállított listából is választhattak – az ilyen eseteket, az intervallumközöpeket használva, összevontam a folytonos változóval.

Mivel az adatok felvétele egyrészt nem az év végén történt, másrészt az esetszám nem túl nagy, nem az egyedeket, hanem azok egyes éveiben tapasztalt viselkedését, az úgynevezett *spelleket* (tartamok) tekintettem megfigyelési egységnek, összevonva a 2003-as és 2002-es adatokat.¹⁰⁸ Ennek megfelelően, ha valaki 2002-ben ugyanott lakott, ahol 2001-ben, akkor a

104 Ilyen a KSH és az MTA KTI településsoros TSTAR adatbázisa.

105 Ilyen a belügyi szervek által vezetett lakcímnnyilvántartás.

106 Az 1996-os mikrocenzus vagy a KSH 1999-ben és 2003-ban végzett lakásfelvételei keresztmetszeti, nem pedig longitudinális vizsgálatok, ezért a válaszadók múltbeli státusát nem tudjuk nyomon követni. Ez alapvető fontosságú, hiszen ha például egy tanulással vagy házassággal egybekötött állásajánlat eredménye a költözés, akkor az iskolai végzettség vagy a családi állapot hatása nem becsülhető megfelelően.

107 Azért, hogy a felvételre felhívta a figyelmemet, és hozzásegített az adatok használatához, Hegedüs Józsefnek tartozom köszönettel.

108 A minta e két elemének függetlensége miatt (jogosan) aggodókat megnyugtató: a standard hibák számítása figyelembe veszi a jelentkező korrelációt. Fontos azonban, hogy a becslések még ennek hiányában is konzisztensek.

„költözik” változó értéke 0, ha nem, akkor 1. Ugyanez a szabály igaz valakire 2003-ban is, függetlenül attól, hogy változtatott-e lakhelyet 2002-ben. A költözés két formáját különítem el: költözés településen belül (és minden egyéb), illetve költözés megyén belül, de kistérségek között (és minden egyéb).¹⁰⁹ Tekintve, hogy valódi időbeli információ nem áll rendelkezésre, a magyarázó változók ugyanazok mind a két esetben: iskolai végzettség, kor, egy főre jutó háztartási jövedelem. A segédváltozók: a háztartásfő FEOR-kódja, illetve a költözés előtti lakcím kistérségi kódja. A költözési döntést egy logit modell jeleníti meg, amelyben a költözés ténye a magyarázott változó, az iskolai végzettség, az életkor és annak négyzete, valamint az egy főre jutó jövedelem magyarázó változók. A költözés előtti lakhelyre jellemző tulajdonságokat „állandó hatások” (*fixed effects*) jelenítik meg: ebben a felfogásban az adatokat olyan panelnek tekintem, amelynek egyedei a kistérségek, az azon belüli realizációk pedig az egyes *spellek*.

Amint azt a becslés eredményeit összefoglaló 5.1. táblázatból is kiderül, a munkaképes korú népesség körében a mind az összes – tehát a településen belüli mozgást is figyelembe vevő –, mind az ennél szűkebb – a kistérségeken belüli mozgást nem tekintő – költözésfogalmat használva is a korábban, más forrásból már megismert eredményt kapjuk: az életkor előrehaladtával egyre csökken, míg a felsőfokú végzettséggel¹¹⁰ nő a költözés valószínűsége. A táblázat felső része a tágabb, az alsó a szűkebb értelmezés szerinti eredményeket mutatja, egymás mellett különféle specifikációkat használva. Ez alapján azonban nem tudjuk eldönteni, hogy a jövedelem és az iskolázottság, vagy csak az iskolázottság hatását látjuk-e.

A kereset hatását az egy főre jutó jövedelemmel megragadva, az eredmények figyelemre méltóan változnak. A rövid távú költözéseket is tartalmazó modellben az iskolázottság szerepét egyértelműen a jövedelem veszi át: a felsőfokú végzettség indikátorának paramétere a korábbinak mintegy negyedére csökken, és nem lesz szignifikáns. Hasonló jelenség azonban a távolsági költözések esetében nem tapasztalható: a felsőfokú végzettség paraméterének értéke kissé nő, a jövedelem pedig nem lesz szignifikáns. Úgy tűnik tehát, hogy míg a rövid távú költözések esetében az iskolázottság hatása látszólagos, pusztán a jövedelem proxyja (1. hipotézis), addig nagyobb távolságokra valóban az iskolázottak költöznek, a jövedelem szintjétől függetlenül (2–5. hipotézis).

Felmerül azonban a kérdés, hogy az eredményeket nem befolyásolja-e az, hogy az alapsokaság a 15–65 évesek köre, amiben a közép- és felsőfokú oktatásban résztvevők igen nagy számban lelhetők fel, beleértve a kollégiumba be- és onnan kivonulókat is. Ennek ellenőrzésére a rendelkezésre álló esetszámmal, valamint a nem oktatással kapcsolatban fiatal korban költözők terhére beszűkíthetjük a vizsgált korosztályt. Míg az első modell szignifikáns paramétereinek becslései nem változnak lényegesen, a máso-

109 A rendelkezésre álló adatokból használható lenne még két mutató, a települések közötti, de kistérségen belüli, illetve a megyék közötti költözés. Ezeket elhagytam, mert érdemben nem tesznek hozzá a mondanivalóhoz. Az ott mért hatások a két vizsgált ponton átmenő „egyenest” illeszkednek.

110 Mivel a finomabban mért iskolai végzettség korábbi lépéseinek paramétere nem volt szignifikáns, azokat elhagytam – így a befejezett általános iskolával sem rendelkezőtől a középiskoláig mindenkit felölelő kategória vált referenciává.

dik modellben az iskolázottság elveszti a szignifikanciáját. Ha nem gondoljuk, hogy a távolsági költözés csak a fiatal kor jellemzője,¹¹¹ akkor ez arra mutat, hogy az iskolázottságnak a távolsági költözésben sincs jelentős szerepe azon túl, hogy az iskolarendszer térbeli jellege miatt a diákok jelentős számban tanulnak távol korábbi lakóhelyüktől.

5.1. táblázat: A költözési valószínűség egyszerű modelljének logit becslései

Megnevezés	Együttható		
	15–64 évesek	15–64 évesek	25–64 évesek
Kistérségen belüli költözés			
Felsőfokú végzettség	0,251 ^a	0,099	0,028
Életkor	-0,258 ^b	-0,230 ^b	-0,269 ^b
Életkor négyzete	0,002 ^b	0,002 ^b	0,002 ^b
Egy főre jutó jövedelem		0,003 ^b	0,003 ^b
N	11 740	11 157	10 247
Kistérségek száma	108	108	101
Log-likelihood	-1872	-1771	-1479
Kistérségen túli költözés			
Felsőfokú végzettség	0,690 ^a	0,824 ^b	0,431
Életkor	-0,477 ^b	-0,476 ^b	-0,604 ^b
Életkor négyzete	0,005 ^b	0,005 ^b	0,006 ^b
Egy főre jutó jövedelem		-0,000	0,001
N	7 665	7 094	5 467
Kistérségek száma	47	45	34
Log-likelihood	-317	-291	-213

^a 5 százalékos; ^b 1 százalékos szinten szignifikáns

Forrás: KSH Lakásfelvétele, 2003, költözési-spell-adatbázis.

Bár a számunkra érdekes változók paramétereinek értéke és szignifikanciája a választott specifikációtól függően széles skálán mozog, az életkor hatását mérő paraméter értéke változatlan maradt. Ez is megerősíti azokat a korábbi eredményeket, amelyek szerint a munkaerőpiaci motivációk mellett, azokat elnyomva, ma Magyarországon más folyamatok mozgatják a költözéseket. Az, hogy ezek alapvetően demográfiai vagy más jellegűek, a rendelkezésre álló adatok alapján nem lehet megítélni. Ehhez olyan paneladatokra volna szükség, amely egyéni szinten dokumentálja a demográfiai, oktatási és munkaerőpiaci változásokat. Ilyen adatok birtokában ismét érdemes lesz feltenni a kérdést: van-e hatása a gazdasági megfontolásoknak, a jövedelemnek és az iskolázatásnak a költözési döntésekre. Addig azonban nem.

111 Ez a hazai viszonyok ismeretében korántsem lehetetlen.

5.2. Az iskolázottság hatása a külföldi munkavállalási döntésekre

HÁRS ÁGNES

A lehetséges migránsok döntéseiket – a neoklasszikus elmélet feltételezése szerint – egy adott időtávon belül remélt nyereségük és annak pénzben közvetlenül kifejezhető és ki nem fejezhető (kulturális, szociális stb.) költségeit összevetve hozzák meg. A migráció ebben a modellben várhatóan azokat érinti, akik a legnagyobb nyereségre számíthatnak, illetve akik a legkevesebbet veszteséget könyvelhetik el a migráció során.

A emberi tőke megtérülése a migrációs döntésekben

A migráció valószínűségét a nagyobb emberi tőke – magasabb iskolázottság, képzettség – növeli, amennyiben feltételezhető, hogy a befogadó munkaerőpiac – a hazaihoz hasonlóan – jobban megfizeti a kvalifikált munkaerőt, illetve számukra a befogadó országban nagyobb a foglalkoztatás valószínűsége (*Massey és szerzőtársai*, 1993). Gyakran felvetődik, hogy a külföldiek munkaerőpiaci helyzete kedvezőtlenebb a belföldiekénél, munkanélküliségük magasabb, és bérdiszkrimináció érvényesül velük szemben, ezért jövedelmük is lényegesen kedvezőtlenebb (például *OECD*, 2003). A külföldiekkel szembeni diszkrimináció azonban nem igazolódik, ha munkanélküliségüket, bérüket a hasonló összetételű belföldi munkaerővel vetik össze. Az egyszerű összehasonlításakor sokszor olyan szempontok maradnak ki az elemzésekből (például nyelvtudás, alkalmazkodás stb.), amelyek a különbségeket magyarázhatják.¹¹² A külföldiek alkalmazkodása hosszabb időt (10–15 év) igényel: egyre kevésbé érvényesülnek a különbségek a bérek és munkanélküliség terén (*Borjas*, 1994; *Constant–Massey*, 2002).

A migránsok várt bérnyeresége nem egyértelműen érvényesül a befogadó munkaerőpiacon, s a külföldön munkát keresők egy része hazatér. A visszatérés nem véletlenszerű, ellentmondásos szelekciós hatások figyelhetők meg. Egyrészt azok térnek vissza, akik legkevesebbet nyerhettek kivándorlási döntéseikkel, rendszerint tehát a kvalifikálatlanabbak (*Borjas–Bernt*, 1996), másrészt a magasabb kvalifikáció és a szociális és információs hálókhoz hozzáférés ösztönzi, sietleri is a hazatérést (*Bauer–Gang*, 1998). *Stark* (1991) szerint az első időszakban a befogadó környezet az adott külföldi csoport egészének az általa *vélt* teljesítést fizeti meg, az iskolázottak, magasabban kvalifikáltak bérei tehát jobban elmaradnak bérvárákozásaiktól, mint kevésbé iskolázottaké. Mivel a kvalifikáltabb külföldiek jövedelemvárákozásait kevésbé fizeti meg a befogadó munkaerőpiac, ezért a visszavándorlás az ő esetükben számottevő, a befogadó munkaerőpiacon inkább a kevésbé képzettek maradnak meg.

A külföldiekkel szemben inkább bizonyos munkahelyek elérhetőségében figyelhető meg diszkrimináció, e munkahelyek betöltésének esélye számukra

¹¹² Az ilyen kutatásokról áttekintést ad *OECD* (2001).

kisebb, mint a belföldieké. Gyakran szegmentált befogadó munkaerőpiacra lépnek be, ahol átmeneti időre rossz munkafeltételek mellett szakképzetlen munkát is vállalnak a befogadó ország munkaerőpiacának szekunder állásaiban, az előrejutás reménye nélkül, céljuk a lehető legrövidebb idő alatt remélhető maximális jövedelem (Piore, 1979). Az 1960-as, 1970-es évek hagyományos vendégmunkás-típusa alapvetően így jellemezhető. A hetvenes évek közepéig a bevándorlást a nagytömegű, részben ideiglenes munkaerő toborzása határozta meg, a hetvenes-nyolcvanas éveket a migráció korlátozása és a korábbi bevándorló népesség hazatérésének elmarádása, majd a kilencvenes évek végére jól definiált csoportok toborzásának különböző formáira került sor.¹¹³

A magyarok külföldi munkavállalását befolyásoló tényezők

A következőkben azt vizsgáljuk meg, hogy Magyarországon a külföldi munkavállalási döntésekben milyen szelekciós mechanizmusok érvényesülnek, ezen belül is kitüntetetten azt a kérdést, hogy az iskolázottság mennyiben befolyásolja az elvándorlásra vonatkozó döntést.

A KSH munkaerő-felmérés keretében egy időpontban, 2003 első negyedévében megkérdezték az érintetteket *külföldi munkavállalási elképzelésekről* is,¹¹⁴ ekkor a 15–49 évesek közel hat százaléka gondolt a külföldi munka lehetőségére, ennek a csoportnak a fele már lépéseket is tett (legalább információkat gyűjtött a lehetőségekről), de közülük mindössze minden tizedik rendelkezett a megkérdezéskor tényleges munkalehetőségekkel.

Minél magasabb iskolai végzettség felé haladunk, a megkérdezettek annál inkább gondolnak a külföldi munkavállalásra. A külföldi munkavállalás lehetőségét fontolgatók között a szakmunkásképzőt végzettek aránya nagyobb, ők komolyabb szándékról tanúskodva már információkat is gyűjtöttek a munkalehetőségeikről, s valamivel magasabb az arány a felsőfokú végzettségűek körében is, míg a nyolc általános iskolát végzettek és az érettségizettek inkább csak a lehetőség megfogalmazásáig jutnak, szándékuk komolyságát firtatva, azt látjuk, elképzeléseik bizonytalanabbak, arányuk kisebb (5.2. táblázat). Nemek szerint az elképzelések iskolázottság szerint nagyon eltérnek. Mindkét nem esetében egyértelmű, hogy az alacsony iskolázottságúak kevésbé foglalkoznak a külföldi munkavállalás gondolatával, a magasabb kvalifikáció (érettségi, felsőfok) külföldi hozamát azonban inkább remélik a nők, míg a férfiak között U alakú görbére emlékeztető módon a szakmunkásvégzettség megtérülésére vonatkozó várakozások a legnagyobbak, a külföldön dolgozni kész szakmunkásképzőt végzettek aránya jelentősen meghaladja a lehetőséget elutasítókat.

113 Ilyen preferált kívánatos csoportot jelentenek a magasan kvalifikált diplomás szakemberek egyes ágazatokban, így a számítástechnikában, továbbá egyes non-tradable szolgáltatásokban, így az egészségügyben, idősellátásban foglalkoztatottak, stb. (OECD 2003, Bauer–Zimmermann 2000, Borjas 1999).

114 A külföldi munkavállalás idősebb korban kevésbé gyakori, a munkavállalás magasabb költségéből adódóan. A 15–74 éves megkérdezett népességen belül mindössze 5 százalék volt az 50 év feletti külföldi munkavállalást fontolgatók aránya, ezért az összehasonlításhoz az 50 évnél fiatalabb korcsoportra szorítkozunk, a migrációs szándékúak 95 százaléka esik ebbe az életkorcsoportba.

5.2. táblázat: A 15–49 éves népesség és ebből a külföldi munkavállalás lehetőségét fontolgatók iskolázottsága (százalék)

Iskolai végzettség	Nem tervez	Tervez	Gyűjtött információ	Együtt
Férfiak				
Alapfoknál kevesebb	2,0	0,6	0,7	1,9
Alapfok	24,5	15,6	11,7	23,8
Szaktanulmányok	39,3	42,3	48,5	39,6
Érettség	23,5	30,8	28,1	24,1
Felsőfok	10,7	10,7	11,1	10,7
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N (fő)	2 272 909	191 841	99 062	2 464 750
Nők				
Alapfoknál kevesebb	1,9	0,7	0,4	1,9
Alapfok	26,3	18,1	12,6	26,0
Szaktanulmányok	23,9	21,4	23,8	23,8
Érettség	33,9	43,8	42,8	34,2
Felsőfok	14,0	15,9	20,4	14,0
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N (fő)	2 397 376	94 663	48 614	2 492 039
Együtt				
Alapfoknál kevesebb	2,0	0,6	0,6	1,9
Alapfok	25,4	16,4	12,0	24,9
Szaktanulmányok	31,4	35,4	40,4	31,7
Érettség	28,8	35,1	32,9	29,2
Felsőfok	12,4	12,5	14,1	12,4
Összesen	100,0	100,0	100,0	100,0
N (fő)	4 670 286	286 503	147 679	4 956 789

Forrás: KSH munkaerő-felmérés 2003 1. negyedév.

A migrációs döntésekben az *emberi tőkét* befolyásoló tényezők szerepének vizsgálatára, olyan Kétfázisú logisztikus regressziós becsléseket végeztünk. Modellünkben a külföldi munkavállalásra vonatkozó döntést a kérdezett életkorával, nemével, valamint iskolai végzettségével magyaráztuk,¹¹⁵ külön kitértünk arra, hogy a külföldi munkavállalás csupán megfogalmazódik-e, vagy már valamilyen lépést is tettek a munkalehetőségek megismerésére. A vizsgálat a 15–49 éves korcsoportra szorítkozik (5.3. táblázat).

Az életkor szerepe kismértékben, míg az, hogy valaki nő, jelentős mértékben csökkenti a külföldi munkavállalásra vonatkozó döntés megfogalmazódását. Az iskolai végzettség esetében pedig azt látjuk, hogy – referencia-kategória: a nyolc általános iskolai osztályt végzetek – a befejezetlen nyolc osztály nagyon erősen csökkenti a migrációs döntés valószínűségét, a szakmunkás és a szakmát és érettségit is jelentő végzettség nagyjából hasonló mértékben, a gimnáziumi végzettség ennél jobban, a felsőfokú végzettség a gimnáziumi végzettséghez hasonlóan növeli a külföldi munkavállalásra vonatkozó döntés valószínűségét.

115 A nyelvtudásra vonatkozó kérdésre csak a külföldi munkát vállalók esetében volt válasz, ami nem tette értékelhetővé az egyébként az elemzésből nagyon hiányzó szempontot. Azt tudjuk a válaszokból, hogy elég magas a potenciális migránsok között nyelvtudással rendelkezők aránya, valamilyen szinten idegen nyelven képes magát megértetni a külföldi munkát lehetségesnek tartó szaktanulmányokat végzetek 45 százaléka, az érettségizettek 82 és a diplomások 96 százaléka. Az arány a tájékozódó lépéseket is tevő komolyabb szándékúak esetében magasabb, különösen a szaktanulmányok végzettségűek esetében (54 százalék), az érettségizetteknek és a diplomásoknak az arány 3, illetve 2 százalékponttal magasabb. Az alapfokú végzettségűeknél a válaszok nem voltak értelmezhetőek, a be nem fejezett nyolc osztályt végzetek pedig nem tudtak idegen nyelvet.

5.3. táblázat: Az iskolázottság, életkor és a nem hatása a migrációs döntések valószínűségére

Megnevezés	Gondolt külföldi munkavállalásra esélyráta	Komolyabb munkavállalási szándéka van esélyráta
Kor	-0,064	-0,057
Nő	-0,765	-0,716
Iskolai végzettség		
Nyolc osztálynál kevesebb	-0,679	-0,446
Szaktanulmányozó	0,983	1,363
Érettségi szakmával	0,936	1,183
Érettségi	1,058	1,172
Felsőfokú végzettség	1,074	1,436
Konstans	-1,330	-2,520

Valamennyi becslés paraméter szignifikáns 1 százalékos szinten
Vizonyítási csoport: általános iskolai végzettség

A külföldi munkavállalás lehetőségét komolyabbnak tekinthetjük, ha az illető már legalább információkat gyűjtött a kilátásokról. A komolyabb szándékot vizsgálva azt látjuk, hogy az életkor döntést csökkentő szerepe valamivel szerényebb, ami arra utal, hogy a fiatalabbak elképzelései elbizonytalanodhatnak. A nők azonban a komolyabb döntési szándékot vizsgálva is kisebb valószínűséggel vállalkoznak külföldi munkára, mint a férfiak. Az iskolázottság szerepe azonban valamelyest megváltozik a komolyabb migrációs döntésekre vonatkozó elképzelésekben: a nyolc osztályt végzettekhez képest minden magasabb iskolázottsági csoportban megnő a külföldi munkavállalási döntés valószínűsége, a gimnáziumi végzettségűekhez képest megnő a komolyabb szándék megfogalmazódásának a valószínűsége a szakmával is rendelkező érettségizettek esetében.

Összességében azt láthatjuk, hogy a külföldi munkavállalást meghatározó döntésekben a magasabb iskolázottság egyértelműen növeli a külföldi munkavállalásra vonatkozó döntések valószínűségét, az életkor csökkenti, és a nők kevésbé vállalnának külföldön munkát. A komolyabb szándék megfogalmazásában viszont a középfokú (érettségi, illetve szakmával rendelkező érettségi) végzettség döntést befolyásoló szerepe lényegesen megnő.

A migrációs döntések nem függetlenek a külföldi munkavállalás tervezett céljától, a befogadó munkaerőpiac kereslete határozza meg a munkaerő-vándorlást, s a fogadó munkaerőpiacok rendszerint kontrollálják is a munkaerőpiacukat, szigorú szelekcióval, kétoldalú szerződésekkel ösztönözve a kívánatos munkaerőt, s korlátozva a nemkívánatosak beáramlását.¹¹⁶ Megvizsgáltuk ezért, hogy az aktuális foglalkozások mennyiben befolyásolják a külföldi munkavállalási elképzeléseket, bizonyos foglalkozások növelik-e érdemlegesen a külföldi munkavállalás valószínűségét. Ehhez a

116 A magyarok (legális) külföldi munkavállalási lehetőségei a csatlakozást megelőzően (a kikérdezés pillanatában) korlátozottak voltak, ebben nem történt érdemi változás. Államközi szerződések a szakmunkás gyakornoki munkát, a vállalkozói szerződés keretében dolgozó (főleg) szakmunkások, az osztrák-magyar határ menti ingázó program keretében dolgozók foglalkoztatottságát, valamint a szezonmunkát végzők munkalehetőségeit szabályozzák, emellett önállóan megszervezett munkalehetőségekre, valamint nem legális munkavégzésre is lehetőség van a rendkívül kontrollált befogadó munkaerőpiacokon.

FEOR-kategóriák egy számjegyű foglalkozási főcsoportjait használtuk kategóriaváltozóknak.¹¹⁷

Az eredmények azt mutatták (5.4. táblázat), hogy annak valószínűségét, hogy a külföldi munkavállalás lehetősége megfogalmazódjék, nagymértékben csökkenti a kor, az, ha az illető nő, ha alacsonyan iskolázott (nyolc általános iskolai osztályt vagy ennél kevesebbet végzett), valamint, ha magas a munkaerőpiaci státusa (az államigazgatásban vagy versenyszférában vezetőként dolgozik). A mezőgazdasági foglalkozáshoz képest minden más foglalkozás növeli a külföldi munkavállalás valószínűségét (a vezetők kivételével). Különösen erősíti a külföldi munkavállalás lehetőségének megfogalmazódását, hogyha valaki ipari vagy az építőipari fizikai munkás, illetve összeszerelő, gépkezelő, járművezető. Nagyon erős továbbá a szakképzettség nélküliek külföldi munkavállalásra vonatkozó döntést magyarázó ereje.

5.4. táblázat: Az aktuális foglalkozás, iskolázottság, életkor és nem hatása a migrációs döntés valószínűségére

Megnevezés	Gondolt külföldi munkavállalásra esélyráta	Komolyabb munkavállalási szándéka van esélyráta
Kor	-0,068	-0,062
Nő	-0,718	-0,646
Iskolai végzettség		
Nyolc osztálynál kevesebb	-0,656	-0,381
Szaktanulmányok	0,856	1,098
Érettségi szakmával	0,953	1,094
Érettségi	1,128	1,211
Felsőfokú végzettség	1,218	1,453
FEOR-kategóriák		
Vezetők	-0,177	0,058
Önálló felsőfokú végzettségű foglalkozások	0,025 ^a	0,251
Nem önálló felső/középfokú végzettségű foglalkozások	0,007	0,155
Irodai foglalkozások	0,028	0,117
Szolgáltatás jellegű foglalkozás	0,176	0,465
Ipari/építőipari foglalkozás	0,422	0,713
Gépkezelő, összeszerelő, járművezető	0,312	0,407
Szakképzetlen foglalkozásúak	0,506	0,516
Állandó	-1,369	-2,579

Viszonyítási csoport: 8 általános, mezőgazdasági szaktanulmányok

^a Szignifikáns 5 százalékos szinten. Az összes többi becslés együttható szignifikáns 1 százalékos szinten.

A korábbi megfontolásaink szerint, ha azt is figyelembe vesszük, komolyabb-e a külföldi munkavállalás szándéka (tett-e már lépéseket a munkalehetőségek megismerésére), a döntést befolyásoló tényezők szerepe is megváltozik. Az életkor és a nemek szerepe alapvetően változatlan a döntési elképzelések-

117 Kilenc foglalkozási kategóriát különböztetünk meg, ezek 1. vezetők, 2. önálló felsőfokú végzettségű foglalkozásúak, 3. nem önálló felső/középfokú végzettségű foglalkozást végzők, 4. irodai foglalkozásokat végzők, 5. szolgáltatás jellegű foglalkozásúak, 6. mezőgazdasági foglalkozásokban tevékenykedők, 7. ipari/építőipari foglalkozásúak, 8. gépkezelő, összeszerelő, járművezetők, valamint 9. szakképzettséget nem igénylő foglalkozásúak.

ben, de felértékelődik a szakmunkás végzettség döntést magyarázó ereje. A külföldi munka lehetőségének a megfogalmazásához képest a komolyabb migrációs szándék alakulásában a pillanatnyi foglalkozások közül különösen az ipari-építőipari, gépkezelői, valamint a szolgáltatás jellegű foglalkozások döntést befolyásoló szerepe fontos, s hasonlóképpen jelentős magyarázó hatása van a szakképzetlen foglalkozásnak is.

A külföldi munkavállalásra vonatkozó elképzelésekben tehát jól felismerhető egyrészt az iskolázottság remélt megtérülésére vonatkozó várakozások szerepe, másrészt a célországok migrációs politikájának, illetve a külföldiek korlátozott szektorokban lehetséges álláslehetőségeinek terelő hatása. A lehetséges külföldi munkavállalóknak tapasztalataik, ismereteik vannak erről. Korábbi munkatapasztalattal rendelkezik a külföldi munkavállalási terveket megfogalmazó szakmunkások több mint egynegyede, a szakmával rendelkező érettségizettek egyötöde, a felsőfokú végzettségűek közel egyharmada, míg a csupán érettségivel rendelkezők mindössze 7 százaléka, az alapfokú végzettségűek alig 10 százaléka (komolyabb elképzelések esetében minden arány 3–5 százalékponttal magasabb).

Vizsgálatunkban a külföldi munkavállalásra vonatkozó *elképzeléseket* meghatározó tényezőket vizsgáltuk, a *tényleges* migrációs döntések motiváló tényezőiről és az iskolázottság várt (remélt) megtérülésének alakulásáról adat hiányában semmit sem tudunk mondani.

6. FÜGGELÉK

F1. Táblázatok

**F1.1. táblázat: A futtatott kereseti regressziók részletes eredményei, I.
(függő változó: logaritmus kereset, iskolai végzettség az elvégzett osztályok
lineáris függvényeként)**

Megnevezés	1989	1992	1995	1999	2002
Nő	-0,21423 ^a	-0,137898 ^a	-0,114109 ^a	-0,118123 ^a	-0,101109 ^a
Tapasztalat	0,02729 ^a	0,024385 ^a	0,020623 ^a	0,020405 ^a	0,014123 ^a
Tapasztalat ²	-0,00039 ^a	-0,000326 ^a	-0,000241 ^a	-0,000268 ^a	-0,000171 ^a
Iskolai végz.	0,06504 ^a	0,080326 ^a	0,086729 ^a	0,108630 ^a	0,113805 ^a
Kétjegyű ágazat dummy	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen
Régió dummy	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen
Településtípus dummy	Igen	Igen	Igen	Igen	Igen
Konstans	8,22843 ^a	7,614628 ^a	7,642688 ^a	9,130891 ^a	9,913645 ^a
Megfigyelések	145 198	131 745	153 112	164 706	137 713
R ²	0,43	0,44	0,41	0,42	0,42

^a Szignifikáns 1 százalékos szinten.

A standard hibák robusztusak tetszőleges formájú heteroszkedaszticitásra és vállalatokon belüli reziduális korrelációra ("clustering").

16 és 65 év közötti munkavállalókra futtatott regressziók. Függő változó: a nettó reálkereset logaritmus. Magyarázó változók: nő (1, ha nő, 0, ha férfi); potenciális munkaerőpiaci tapasztalat (az életkor és az iskolai végzettség alapján számított hipotetikus végzési év különbsége) és négyzete; iskolai végzettség (elvégzett iskolai osztályok száma: 8, ha nyolc általános vagy kevesebb, 11, ha szakmunkásképző, 12, ha érettségi, 16, ha felsőfok). Minden regresszió tartalmazza a kétjegyű ágazatkódokból, a 7 régióból és a 4 településtípusból alkotott dummiesorozatokat.

Forrás: saját számítások [Kézdi Gábor]. Az adatok az OMK Bértarifa-felvételéből származnak; részletebben lásd *Kertesi és Köllő* (1997).

**F1.2. táblázat: A futtatott kereseti regressziók részletes eredményei, II.
(függő változó: logaritmus kereset, iskolai végzettség négy kategóriában)**

Megnevezés	1989	1992	1995	1999	2002
Nő	-0,221833 ^a	-0,15396 ^a	-0,13249 ^a	-0,14249 ^a	-0,12743 ^a
Tapasztalat	0,027930 ^a	0,02491 ^a	0,02059 ^a	0,02162 ^a	0,01687 ^a
Tapasztalat ²	-0,000427 ^a	-0,00036 ^a	-0,00026 ^a	-0,00031 ^a	-0,00025 ^a
Szaktanulmányok	0,117344 ^a	0,12931 ^a	0,10610 ^a	0,12195 ^a	0,09701 ^a
Érettségi	0,237784 ^a	0,30011 ^a	0,29741 ^a	0,35363 ^a	0,31321 ^a
Felsőfok	0,571678 ^a	0,66290 ^a	0,69716 ^a	0,87188 ^a	0,91789 ^a
2 jegyű ágazat dummy	lgén	lgén	lgén	lgén	lgén
Régió dummy	lgén	lgén	lgén	lgén	lgén
Településtípus dummy	lgén	lgén	lgén	lgén	lgén
Konstans	8,770922 ^a	8,30731 ^a	8,40765 ^a	10,10147 ^a	10,95878 ^a
Megfigyelések	145 198	131 745	153 112	164 706	137 713
R ²	0,44	0,45	0,43	0,45	0,44

^a Szignifikáns 1 százalékos szinten.

A standard hibák robusztusak tetszőleges formájú heteroszkedaszticitásra és vállalatokon belüli reziduális korrelációra.

16 és 65 év közötti munkavállalókra futtatott regressziók. Függő változó: a nettó reálkereset logaritmus. Magyarázó változók: nő (1, ha nő, 0, ha férfi); potenciális munkaerőpiaci tapasztalat (az életkor és az iskolai végzettség alapján számított hipotetikus végzési év különbsége) és négyzete; iskolai végzettség kategóriák (szaktanulmányok – ideértve a szakiskolát –, érettségi adó középiskola, felsőfokú képzettség – főiskola vagy egyetem –, referenciakategória a nyolc általános vagy annál kevesebb). Minden regresszió tartalmazza a kétjegyű ágazatkódokból, a 7 régióból és a 4 településtípusból alkotott dummiesorozatokat.

Forrás: saját számítások [Kézdi Gábor]. Az adatok az OMK Bértarifa-felvételeiből származnak; részletesebben lásd *Kertesi–Köllő* (1997).

Dekompozíció

F1.3. táblázat: A 25–64 éves férfiak foglalkoztatási rátái és iskolai végzettsége szerinti megoszlása Magyarországon és az Európai Unióban (2001)

Iskolai végzettség	Foglalkoztatási ráta		Népességen belüli arány	
	EU-országok átlaga	Magyarország	EU-országok átlaga	Magyarország
Középiskolánál kevesebb	0,71	0,57	0,38	0,63
Középiskola ^a	0,82	0,75	0,39	0,22
Felsőfok	0,88	0,84	0,23	0,15
Együtt súlyozatlan	0,79	0,65	1,000	1,000
Súlyozatlan diff.	0,14			

^a Magyarország II. besorolás : középiskolai végzettségűek a gimnáziumban és szakközépiskolában (érettségi adó képzésben végzetek).

Forrás: az EU-országok foglalkoztatási adatai: OECD Employment Outlook 2003. Statistical Annex Table D., a népesség végzettség szerinti megoszlása: OECD Education at a Glance. OECD 2003. A Magyarországra vonatkozó adatok a 2001. Népszámlálás adatainak felhasználásával számított adatok.

A dekompozíció számítási módja a következő volt:

Jelöljük F -fel a foglalkoztatási rátát, EU és M indexekkel az Európai Unió átlagának, illetve Magyarországnak az adatát, f^i -vel az i -edik iskolai végzettséggel rendelkező munkaerő foglalkoztatási rátáját, s^i -vel pedig az illető végzettséggel rendelkező munkaerő-kategória részarányát a népesség 25–64 éves korcsoportjában. A felbontás kétféle módon végezhetjük el:

$$\begin{aligned} F_{EU} - F_M &= \sum_i f_M^i (s_{EU}^i - s_M^i) + \sum_i s_{EU}^i (f_{EU}^i - f_M^i) \\ &= \sum_i f_{EU}^i (s_{EU}^i - s_M^i) + \sum_i s_M^i (f_{EU}^i - f_M^i). \end{aligned}$$

Az első esetben – lásd a képlet első sorát – a magyarországi iskolaivégzettség-specifikus foglalkoztatási rátákat és az EU iskolai végzettség szerinti megoszlását vesszük alapul a súlyozásnál, a második esetben – lásd a képlet második sorát – Az EU átlagos iskolaivégzettség-specifikus foglalkoztatási rátáit és Magyarország iskolai végzettség szerinti megoszlását.

F2. A túlképzés/alulképzés bérhozámanak vizsgálatához alkalmazott függényspecifikáció

A túlképzés/alulképzés bérhozámanak vizsgálatára a minceri kereseti függvényt lineáris formában specifikálva a következőképpen írtuk fel:

$W = \alpha_0 + \alpha_1 R + \alpha_2 O + \alpha_3 U + \alpha_4 E + \alpha_5 E^2 + \alpha_6 R \times E + \alpha_7 O \times E + \alpha_8 U \times E + \alpha_9 NEM$, ahol E a (potenciális) munkaerőpiaci gyakorlat, a NEM (férfi = 1, nő = 0) változó segítségével pedig a nők esetleges bérhátrányának hatását szűrjük ki a többi együtthatóból.

Az $R \times E$, $O \times E$, $U \times E$ interakciós változók szerepeltetését az indokolja, hogy a túl-/alulképzés keresetre gyakorolt hatása nem feltétlenül független a munkaerőpiaci gyakorlattól. Problémánk szempontjából a következő parciális deriváltak tarthatnak számot érdeklődésre:

$$\frac{\partial W}{\partial R} = \alpha_1 + \alpha_6 E,$$

$$\frac{\partial W}{\partial O} = \alpha_2 + \alpha_7 E,$$

$$\frac{\partial W}{\partial U} = \alpha_3 + \alpha_8 E,$$

Az elemzésben a túl-/alulképzés bérre gyakorolt hatását a munkaerőpiaci gyakorlattól megtisztítva vizsgáltuk, s elsődlegesen az α_1 , α_2 , α_3 együtthatókra koncentráltunk.

A fenti módon specifikált kereseti függvényt az ÁFSZ bértarifa-felvételének kilenc mintájára, az 1994 és 2002 közötti időszakra becsültük meg. A becslőfüggvény OLS, robusztus standard hibával, ezért a potenciális endogenitási problémák miatt a kérdéses együtthatók becslése torzított lehet. Az ilyenkor alkalmazott eljárások a megfelelő változók hiánya, illetve a minta korlátai miatt nem használhatók. A részletes becslési eredményeket Galasi (2004b) közli.

7. HIVATKOZÁSOK

- ANDOR MIHÁLY–LISKÓ ILONA (2000): Iskolaválasztás és mobilitás. *Iskolakultúra*, Budapest.
- ARIGA, K.–G. BRUNELLO (2002): Are the more educated receive more training? Evidence from Thailand, *IZA Discussion Paper*, No. 577. Bonn.
- BAUER, T.–GANG, I. (1998): Temporary Migrants from Egypt: How Long Do They Stay Abroad? *IZA Discussion Paper Series* No. 3.
- BAUER, T.–ZIMMERMANN, K. F. (2000): Immigration policy in integrated national economies. *IZA Discussion Paper*, No. 170. Bonn, július.
- BECKER, G.–TOMES, N. (1986): Human capital and the rise and fall of families, *Journal of Labour Economics*, 4. S1–S39. o.
- BECKER, G. S. (1962): Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, Vol. 70. No. 10. 9–49. o.
- BECKER, G. S. (1975): *Human capital*. University of Chicago Press, Chicago.
- BEDI, A. S.–GASTON, N. (1999): Using variation in schooling availability to estimate educational returns for Honduras. *Economics of Education Review*, Vol. 18. 107. o.
- BELZIL, C.–HANSEN, J. (2002): Unobserved ability and the return to schooling. *Econometrica*, Vol. 70. 2075–2091. o.
- BETTS, J. (1996): What do students know about wages? Evidence from a survey of undergraduates. *The Journal of Human Resources*, Vol. 31. No. 1. 27–57. o.
- BORGHANS, L.–DE GRIP, A. (1999): Skills and low pay: upgrading or overeducation? *ROA-Research Memorandum*, 1999/5E
- BORJAS, G. (1995): The Economics of immigration. *Journal of Economic Literature*, 4. sz.
- BORJAS, G. J. (1999): economic research on the determinants of immigration: lessons for the European Union. *World Bank Technical Papers*, 438.
- BORJAS, G.–BERNT, B. (1996): Who leaves? The out-migration of the foreign-born. *Review of Economics and Statistics*, No. 1.
- BOUND, J.–SOLON, G. (1999): On the value of twins-based estimation of the return to schooling. *Economics of Education Review*, Vol. 18. 169–182. o.
- BÖHEIM, R.–TAYLOR, M. (2000): *Residential mobility, housing tenure and the labour market in Britain*. Kézirat, Institute for Social and Economic Research, University of Essex.
- BRAINERD, E. (2000): Women in transition: Changes in gender wage differentials in Eastern Europe and the former Soviet Union, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54. No. 1. 138–162. o.
- BRUNELLO, G.–MINIACI R. (1999): The economic returns to schooling for Italian men. An evaluation based on instrumental variables, *Labour Economics*, Vol. 6. 509. o.
- BRUNELLO, G.–LUCIFORA, C.–WINTER-EBMER, R. (2001): The wage expectations of European college students. *IZA Discussion Paper Series*, No. 299.
- BULMAHN, G.–KRÄKEL, M. (2002): Overeducated workers as an insurance device. *Labour*, Vol. 16. 383–402. o.
- BÜCHEL, F. (2000): The effects of overeducation on productivity in Germany – the firms' viewpoint, *IZA Discussion Paper*, No. 216. november.
- BÜCHEL, F.–MERTENS, A. (2000): Overeducation, undereducation and the theory of career mobility, *IZA Discussion Paper*, No. 195. 2000. szeptember.
- BÜCHEL, F.–POLLMANN–SCHULT, M. (2001): Overeducation and skill endowments. The role of school achievement and vocational training quality, *IZA Discussion Paper*, No. 337. augusztus.
- CARD, D. (1998): The Causal effect of education on earnings. Center for Labor Economics, University of California, Berkeley, *Working Paper*, No. 2.
- CARD, D. (2001): Estimating the return to schooling: Progress on some persistent econometric problems. *Econometrica*, Vol. 69. 1127–1160. o.
- CARD, D.–LEMIEUX, T. (2000): Dropout and enrollment trends in the post-war period: what went wrong in the 1970s? *NBER Working Paper*, No. 7658.
- CHEVALIER, A. (2003): Measuring over-education. *Economica*, Vol. 70. 509–531. o.
- CLARK, K. AND L. SUMMERS (1982): The dynamics of youth unemployment. Megjelent: Freeman, R.–Wise D (szerk.): *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*. University of Chicago Press, Chicago.
- COHN, E.–KHAN, S.P. (1995): The wage effects of over-schooling revisited, *Labour Economics*, Vol. 2. No. 1. 67–76. o.
- COHN, E.–NG, Y. C. (2000): Incidence and wage effects of overschooling and underschooling in Hong Kong. *Economics of Education Review*, Vol. 19. 159–168. o.
- CONSTANT, A.–MASSEY, D. S. (2002): Self-selection, earnings, and out-migration: A longitudinal study if immigrants to Germany. *IZA Discussion Paper Series*, No. 672.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2003a): Elméleti megfontolások a munkavállalók területi mozgásának okaival és eredményével kapcsolatban. Megjelent: Fazekas Károly (szerk): *Munkaerőpiaci Tükör* 2003.
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2003b): Gazdasági ösztönzők hatása a magyarországi munkaerő földrajzi mobilitására az 1990-es évtizedben. Megjelent: Fazekas Károly (szerk): *Munkaerőpiaci Tükör* 2003
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR (2004): Mobilitás, migráció és a munkaerőpiac Magyarországon az Európai Unióhoz való csatlakozást megelőzően. Kézirat.
- DALY, M. C.–BÜCHEL, F.–DUNCAN, G. J. (2000): Premiums and penalties for surplus and deficit education. Evidence from the United States and Germany *Economics of Education Review*, Vol. 19. 169–178. o.

- DEVINE T. J.–KIEFER, N. M. (1991): Empirical labour economics. The search approach. Oxford University Press, New York–Oxford.
- DOLTON, P.–VIGNOLES, A. (2000): The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market, *Economics of Education Review* Vol. 19. 179–198. o.
- DOMINITZ, J.–MANSKI, C. F. (1996): Eliciting student expectations of the returns to schooling. *The Journal of Human Resources*, Vol. 31. No. 1. 1–26. o. 1996.
- DÖVÉNYI ZOLTÁN–HERMAN ZOLTÁN–KOVÁCS ZOLTÁN (1998): A szuburbanizáció, a lokális társadalom és a helyi önkormányzati politika összefüggései a budapesti agglomerációban. Megjelent: Illés Sándor–Tóth Pál (szerk.): *Migráció: tanulmánygyűjtemény*. Budapest, KSH NKI.
- FAZEKAS KÁROLY (1997): Válság és prosperitás a munkaerőpiacon. *Tér és Társadalom*, 11. évf. 4. sz.
- FERNÁNDEZ, R. M.–E. SHIOJI (2001): Human capital investment in the presence of unemployment: application to university enrolment in Spain. Oxford Department of Economics Discussion Paper, No. 66.
- FLINN, C. J.–HECKMAN, J. J. (1983): Are unemployment and out of the labor force behaviorally distinct labor force states? *Journal of Labor Economics*, Vol. 1. 28–42. o.
- FREEMAN, R. (1971): Training lags and the cobweb pattern in engineering. Megjelent: Burton, K. F.–Lee, L. K.–Vaughn, W. M.–Flanagan R. J. (szerk.): *Readings in labor market analysis*. Holt, Rinehart and Winston, Chicago.
- FREEMAN, R. (1976a): A cobweb model of the supply and the starting salary of new engineers. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 29. No. 2. 236–248. o.
- FREEMAN, R. (1976b): *The overeducated American*. Academic Press, New York.
- FUENTE, A.–DONENECHE, R. (2001): Human capital growth regressions: How much difference does data quality make? *CEPR Working Papers*, 2466. május.
- GALASI PÉTER (2003a): Estimating wage equations for Hungarian higher-education graduates. Budapest Working Papers on the Labour Market, BWP, 4. sz. MTA KTK-BKÁE, Budapest.
- GALASI PÉTER (2003b): Job-training of Hungarian higher-education graduates. Budapest Working Papers on the Labour Market BWP, 5. sz. MTA KTK-BKÁE.
- GALASI PÉTER (2003c): Labour market status of Hungarian higher-education graduates. *GRC III Final Report*.
- GALASI PÉTER (2004a): Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? A munkahelyi követelmények változása és a felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja Magyarországon, 1994–2002. *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek BWP*, 3. sz. MTA KTK-BKÁE, Budapest.
- GALASI PÉTER (2004b): Túlképzés, alulképzés és bérhozzam a magyar munkaerőpiacon 1994–2002. *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek BWP*, 4. sz. MTA KTK-BKÁE, Budapest.
- GALASI PÉTER–VARGA JÚLIA (2002a): Does Private and Cost-priced Education Produce Poor Quality? *Budapest Working Papers on the Labour Market, BWP*, 1. sz. MTA KTK-BKÁE, Budapest.
- GALASI PÉTER–VARGA JÚLIA (2002b): Does private and cost-priced higher education produce poor quality? *Society and Economy*, Vol. 24. No. 3. 333–361. o.
- GARCIA, F.–ARKES, J.–TROST, R. (2002): Does employer-financed general training pay? Evidence from the US Navy. *Economics of Education Review*, Vol. 21 19–27. o.
- GIANNELLI, G. C.–MONFARDINI, C. (2000): Joint decisions on household membership and human capital accumulation of youths: the role of expected earnings and labour market rationing, *IZA Discussion Papers*, No. 191.
- GØRGENS, T. (2002): Reservation wages and working hours for recently unemployed US women. *Labour Economics*, Vol. 9. 93–123. o.
- GOTTSCHALK, P.–HANSEN, M. (2003): Is the proportion of college workers in noncollege jobs increasing? *Journal of Labor Economics*, Vol. 21. 449–471. o.
- GOUX, D.–E. MAURIN (2000): Returns to firm-provided training: evidence from French worker-firm matched data. *Labour Economics*, Vol. 7. 1–19. o.
- GÖNÜL, F. (1992): New evidence on whether unemployment and out of the labor force are distinct states. *Journal of Human Resources*, Vol. 27. 329–361. o.
- GREEN, F.–MCINTOSH, S.–VIGNOLES, A. (1999): ‘Overeducation’ and skills – clarifying the concepts. *Centre for Economic Performance Discussion Paper*, No. 435.
- GROOT, W. (1996): The incidence of, and returns to overeducation in the UK. *Applied Economics*, Vol. 28. 1345–1350. o.
- GROOT, W.–MAASSEN, VAN DEN BRINK, H. (2000): Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of Education Review*, Vol. 19. 149–158. o.
- HARTOG, J. (2000a): Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, Vol. 19. 131–147. o.
- HARTOG, J.–WEBBINK, D. (2000b): Can students predict their starting salary? Yes! *Scholar Working Paper Series Universiteit van Amsterdam Faculty of Economics and Econometrics*. No. 10.
- HASHIMOTO, M. (1981): Firm-specific Human Capital as a Shared Investment. *The American Economic Review*, Vol. 71. No. 3. 475–482. o.
- HECKMAN, J. (1979): Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, Vol. 47. 153–161. o.
- HEGEDÜS JÓZSEF (2003): A lakáspiac és hatása a települések közötti lakásmobilitásra a kilencvenes években. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.): *Munkaerőpiaci Tükör*. MTA KTK-OFK, Budapest.
- HERMANN ZOLTÁN (2002): A helyi iskola működésének hatása a migrációra a kistérségeken. MTA KTK, *Műhelytanulmányok*, 12. sz.

- HERMANN ZOLTÁN (2003): Továbbtanulási döntés az általános iskola végén: a kulturális és a jövedelmi tényezők szerepe. PhD-értekezés.
- HORVÁTH, H.–HUDOMIET, P.–KÉZDI GÁBOR (2004): Munkaerőpiaci folyamatok. Megjelent: Szívós Péter–Tóth István György (szerk.): Stabilizálódó társadalomszerkezet. Társi Monitor-jelentések. Társi, Budapest.
- HUNT, J. (2002): The transition in East Germany: When is a ten-point fall in the gender wage gap bad news? *Journal of Labor Economics*, Vol. 20. No. 1. 148–169. o.
- KERTESI GÁBOR (1997): A gazdasági ösztönzők hatása a népesség földrajzi mobilitására 1990 és 1994 között. *Esély*, 2. sz.
- KERTESI GÁBOR (2000): Ingázás a falusi Magyarországon. Egy megoldatlan probléma. *Közgazdasági Szemle*, 10. sz.
- KERTESI GÁBOR ÉS KÖLLŐ JÁNOS (1997): Reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek, 1986–1996. *Közgazdasági Szemle*, 7–8.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1995): *Kereseti egyenlőtlenségek Magyarországon*. MTA KTI, Budapest, december.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1997): Reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek, 1986–1996. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. 612–634. o.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (1999): Economic transformation and the return to human capital. *Budapest Working Papers on the Labour Market BWP*, 6. sz. MTA KTI-BKÁE, Budapest.
- KERTESI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2002): Economic transformation and the revaluation of human capital – Hungary, 1986–1999. Megjelent: de Grip, A.–Van Loo, J.–Mayhew, K. (szerk.): The Economics of Skills Obsolescence. *Research in Labor Economics*, Vol. 21. JAI, Oxford, 235–273. o.
- KÉZDI GÁBOR (2002): Two phases of labor market transition in Hungary: Inter-sectoral reallocation and skill-biased Technological Change. *Budapest Working Papers on the Labour Market BWP*, 3. sz. MTA KTI-BKÁE, Budapest.
- KÉZDI GÁBOR–KÖLLŐ JÁNOS (2000): Életkor szerinti kereseti különbségek a rendszerváltás előtt és után. Megjelent: Király Júlia és szerkesztőtársai (szerk.): Racionalitás és méltányosság: Tanulmányok Augusztinovics Máriának. *Közgazdasági Szemle Alapítvány*, Budapest.
- KIKER, B. F.–SANTOS, M.–OLIVEIRA, M. M. D. (1997): Overeducation and undereducation: evidence for Portugal. *Economics of Education Review*, Vol. 16. 111–125. o.
- KILLINGSWORTH, M. R. (1983): *Labor supply*. Cambridge University Press, Cambridge.
- KODDE, D. A. (1988): Unemployment expectations and human capital formation. *European Economic Review*, Vol. 32. No. 8. 1645–1660. o.
- KÖLLŐ JÁNOS (1997): A napi ingázás feltételei és a helyi munkanélküliség Magyarországon, *Esély*, 2. sz.
- KÖLLŐ JÁNOS (2000): Iskolázottság és életkor szerinti különbségek: az „emberi tőke” átértékelődése. Megjelent: Fazekas Károly (szerk.): Munkaerőpiaci tükrök. MTA Közgazdaságtudományi Kutatóközpont-Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Budapest.
- KÖRÖSI GÁBOR (1998): Labour Demand During Transition in Hungary. *Budapest Working Papers on the Labour Market BWP*, 5. sz. MTA KTI-BKÁE, Budapest.
- KÖRÖSI GÁBOR (2000): A vállalatok munkaerő-kereslete. *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek BWP*, 3. sz. MTA KTK-BKÁE Budapest.
- KÖRÖSI GÁBOR (2002): Labour Adjustment and Efficiency in Hungary. *Budapest Working Papers on the Labour Market BWP*, 4. sz. MTA KTK-BKÁE Budapest.
- LAKI LÁSZLÓ–SZABÓ ANDREA–BAUER BÉLA (szerk.): (2001): *Ifjúság 2000*. Gyorsjelentés. Nemzeti Ifjúságkutató Intézet, Budapest.
- LANNERT JUDIT (2003): Középiskola-választás a kilencvenes évek végén Megjelent: Nagy Mária (szerk.): Mindenki középiskolája. Középfokú képzés az ezredforduló Magyarországon, Országos Köznevelési Intézet, Budapest.
- LAUER, C. (2000): Enrolments in higher education in West Germany: the impact of social background, labour market returns and educational funding, *ZEW Discussion Paper*, No. 00–59.
- LEVIN, J.–PLUG, E. J. S. (1999): Instrumenting education and the returns to schooling in the Netherlands. *Labour Economics* Vol. 6. 521–534. o.
- LIGHT, A. (2001): In-school work experience and the returns to schooling. *Journal of Labor Economics*, Vol. 19. No. 1. 65. o.
- LILLARD, L. A.–H. W. TAN (1992): private sector training: who gets it and what are its effects? *Research in Labor Economics*, Vol. 13. 1. 62. o.
- LYNCH, L. M. (1992): Private-sector training and the earnings of young workers. *American Economic Review*, Vol. 82. 299–312. o.
- MADDALA, G. S. (1983): *Limited-dependent and qualitative variables in econometrics*. Cambridge University Press, Cambridge.
- MASSEY, D. S.–ARANGO, J.–HUGO, G.–KOUAOUCCI, A.–PELLEGRINO, A.–TAYLOR, J. E. (1993): Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 3.
- MENDES DE OLIVEIRA, M.–SANTOS, M. C., KIKER, B. F. (2000): The role of human capital and technological change in overeducation, *Economics of Education Review* Vol. 19. 199–206. o.
- MICKLEWRIGHT, J.–M. PEARSON–S. SMITH (1990): Unemployment and early school leaving. *Economic Journal*, Vol. 100. No. 4. 163–169. o.
- MICKLEWRIGHT, J.–NAGY GYULA (1999): The informational value of job search data and the dynamics of

- search behaviour: evidence from Hungary, *Budapest Working Papers on the Labour Market*, BWP. 1. sz. MTA KTK-BKÁE.
- MINCER, J. (1974): *School, experience and earnings*. NBER, New York.
- MROZ, T. A. (1987): The Sensitivity of an empirical model of married women's hours of work to economic and statistical assumptions. *Econometrica*, Vol. 55. 765–799. o.
- NEUWIRTH GÁBOR (2003): A középiskolai munka mutatói. Országos Közoktatási Intézet, Budapest.
- OECD (1999): *Classifying educational programmes. Manual for ISCED-97 Implementation in OECD countries*. OECD, Párizs.
- OECD (2000): *Literacy in the information age. Final report of the international adult literacy survey*. OECD, Párizs.
- OECD (2001): The Employment of foreigners: Outlook and Issues in OECD countries. *OECD Employment Outlook*. OECD, Párizs, 5. fejezet.
- OECD (2003a): : *Employment outlook*. OECD, Párizs.
- OECD (2003b):. *Education at a glance*. OECD, Párizs.
- OECD (2003c): *Trends in international migration*. OECD, Párizs.
- OPPENHEIMER, V. K.–MATTHIJS, K. (1995): Life-cycle jobs. *Research in social stratification and mobility*, 14. 1–38. o.
- PARSONS, D. O. (1990): The firm's decision to train. *Research in Labor Economics*, Vol. 11, 53–75. o.
- PIORE, M. (1979): *Birds of passage. Migrant labour and industrial societies*. Cambridge,
- PISSARIDES, C.A.–MCMASTER, I. (1990): Regional migration, wages and unemployment: Empirical evidence and implications for policy. *Oxford Economic Papers*, Vol. 42. 812–831. o.
- RICE, P. (1999): The impact of local labour markets on investment in further education: evidence from the England and Wales youth cohort studies, *Journal of Population Economics*, 12/2. 287–475.
- RÓBERT PÉTER (1991): Egyenlőtlén esélyek az iskolai képzésben: az iskolázottsági esélyek változása a az 1980-as évek végéig. *Szociológiai Szemle*, 1. 59–84. o.
- RÓBERT PÉTER (2002): Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra. Megjelent: Kolosi Tamás–Tóth István György–Vukovich György. (szerk.): *Társadalmi Riport 2002*. Társi, Budapest.
- RÓBERT PÉTER (2003): *Átmenet az iskolából a munkaerőpiacra 1960 és 2000 között*. KSH, Budapest.
- RÓBERT PÉTER–BUKODI ERZSÉBET (2004): The effects of globalization process on the transition to adulthood in Hungary. Megjelent: Blossfeld, H.-P.–Klitzing, E.–Mills, M.–Kurz, K. (szerk.): *Globalization, uncertainty and youth in society*. Oxford University Press. Oxford, 8. fejezet, 177–214. o.
- RUBB, S. (2003a): Post-college schooling, overeducation, and hourly earnings in the United States. *Education Economics*, Vol. 11. 53–72. o.
- RUBB, S. (2003b): Overeducation in the labor market: a comment and re-analysis of a meta-analysis. *Economics of Education Review*, Vol. 22 621–629. o.
- RUBB, S. (2003c): Overeducation: a short or long run phenomenon for individuals? *Economics of Education Review*, Vol. 22. 389–394. o.
- SIOW, A. (1984): Occupational choice under uncertainty. *Econometrica*, Vol. 52. No. 3. 631–645. o.
- SLOANE, P. J.–BATTU, H.–SEAMAN, P. T. (1999): Overeducation, undereducation and the British labour market. *Applied Economics*, Vol. 31. 1437–1453. o.
- SMITH, H. L.–POWELL, B. (1990): Great expectations: variations in income expectations among college seniors. *Sociology of Education*, 63. 194–207. o.
- STARK, O. (1991): International migration under asymmetric information. Megjelent: Stark, O.: *The Migration of Work*. Basil Blackwell, Cambridge.
- STEVENS, M. (1994): A theoretical model of on-the-job training with imperfect competition. *Oxford Economic Papers*, Vol. 46. 537–562. o.
- TANO, D. K. (1991): Are unemployment and out of the labor force behaviorally distinct labor force states? *Economic Letters*, Vol. 36, 113–117. o.
- TROSTEL P.–WALKER, P. I.–WOOLLEY, P. (2002): Estimates of the economic return to schooling for 28 countries. *Labour Economics*, Vol. 9. 1–16. o.
- VAHEY, S. P. (2000): The great Canadian training robbery: evidence on the returns to educational mismatch, *Economics of Education Review* Vol.19 219–227. o.
- VAN DER VELDEN, R. K. W.–VAN SMOORENBURG, M. S. M. (1997): The measurement of overeducation and undereducation: Self-report vs. job-analyst method. *ROA-Research Memorandum*, 1997/2E.
- VAN SMOORENBURG, M. S. M.–VAN DER VELDEN, R. K. W. (2000): The training of school-leavers. Complementarity or substitution? *Economics of Education Review*, Vol. 19. 207–217. o.
- VARGA JÚLIA (2001): A kereseti várakozások szerepe az érettségizők továbbtanulási döntésére. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. sz. 615–639. o.
- WILLIS, R. J. (1986): Wage determinants: a survey and reinterpretation of human capital earnings functions. Megjelent: Ashenfelter és Layard (szerk.): *Handbook of labor economics*. North-Holland, Amszterdam.
- WILLIS, R.–ROSEN, S. (1979): Education and self-selection. *Journal of Political Economy*, Supplement, Vol. 87. S7.
- WOOLDRIDGE, J. M. (2002): *Econometric analysis of cross section and panel data*. The MIT Press, Cambridge, MA.
- WOSSMANN, L. (2001): Specifying human capital: A review and some extensions. Institute of World Economics, Kiel, augusztus.
- ZARKIN, G. A. (1983): Cobweb versus rational expectations models: lessons from the market for public school teachers. *Economic Letters*, Vol. 13. 1. 87–95. o.

AZ EURÓPAI UNIÓ FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁJA

FREY MÁRIA

Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiája

1. Az előzményekről
2. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia kialakulása
3. Az új foglalkoztatási stratégia közgazdasági értelmezése
4. Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiájának fő célkitűzései
5. Az első öt év eredményei
6. Az európai foglalkoztatási stratégia hatásvizsgálatának főbb megállapításai
 - 6.1. Strukturális változások az EU munkaerőpiacán
 - 6.2. A nemzeti foglalkoztatáspolitikák közeledése a közös célokhoz és irányvonalakhoz
 - 6.3. Tanulságok
7. A foglalkoztatási irányvonalak új generációja
8. A Wim Kok-jelentés
 - 8.1. Gazdasági kihívások a kibővített Európai Unióban
 - 8.2. A kihívásokra adott válaszok
9. Hivatkozások
 1. melléklet: Az Európai Unió 1999. évi foglalkoztatási irányvonalai
 2. melléklet: Foglalkoztatási irányvonalak, 2003–2006
 3. melléklet: Munkahely, munkahely, munkahely! Több munkahelyet Európában! A Wim Kok-jelentés

1. AZ ELŐZMÉNYEKRŐL

Az Európai Unióban a foglalkoztatáspolitikai formálása alapvetően a tagállamok felelősségi körébe tartozik. Sőt, sokáig úgy tűnt, hogy ennek a területnek a szabályozására még nemzeti keretek között sincs szükség. Azt feltételezték ugyanis, hogy a Római Szerződéssel 1957-ben létrehozott *Európai Gazdasági Közösség* olyan lendületet ad a gazdasági növekedésnek, ami *automatikusan elvezet a teljes foglalkoztatáshoz*. Ehhez önjáróvá kellett tenni a munkaerőpiacot, amire elegendőnek bizonyult az áruk, a személyek, a szolgáltatások és a tőke szabad áramlásának biztosítása. Ennek megvalósulását segítette az *Európai Szociális Alap*, aminek felállításáról ugyancsak a Római Szerződés rendelkezett. A 123. cikkely szerint ennek az a funkciója, hogy a „Közösségen belül javítsa az elhelyezkedés lehetőségét; elősegítse a dolgozók földrajzi és szakmai mobilitását, valamint megkönnyítse az ipari struktúraváltozáshoz és a termelési rendszer fejlesztéséhez való alkalmazkodást, kiváltva a szakmai képzés és átképzés útján.” (Farkas, 1998.)

Ez a koncepció az első olajárrobbanásig kiállta az idők próbáját. Mivel kezdetben az energiaárak megugrása nyomán felszökő munkanélküliség is csak rövid távú, konjunktúrafüggő jelenségnek tűnt, a munkaerőpiaci problémák megoldhatóknak látszottak az Európai Szociális Alap prioritásainak átrendezésével. Ennek köszönhetően 1971–1983 között számos támogatási forma előtérbe került: a szakképzés és a mobilitás ösztönzése, az elhelyezkedési gondokkal küzdő emberek felvételét gátló okok elhárítása, valamint a foglalkoztatás elősegítése a gazdaságilag elmaradott térségekben. A másodszori olajárrobbanás után azonban nyilvánvalóvá vált, hogy a gazdaságban strukturális válság alakult ki, aminek a munkaerőpiaci következménye a *tömeges és tartós munkanélküliség*.

Ennek enyhítésére az Alap támogatásai már nem voltak elegendők. 1988-ban a Közösség egységes politikát kísérelt meg kialakítani, amely a strukturális változások különböző elemeit egyszerre képes kezelni. A *Strukturális Alapok* 1988. évi reformja során megfogalmazott célok a következők voltak:

*A nyolcvanas évek kihívása:
tömeges és tartós
munkanélküliség*

A kilencvenes évek új jelensége: gazdasági növekedés munkahely-teremtés nélkül

1. azon területek fejlesztésének és szerkezeti átalakításának elősegítése, amelyek a fejlődésben lemaradtak;
2. az ipari termelés hanyatlásától erősen sújtott vidékek, határ menti övezetek és foglalkoztatási válságtérségek szerkezetváltása;
3. tartós munkanélküliség elleni küzdelem;
4. fiatalok belépésének megkönnyítése a munkaerőpiacra;
5. a) a mezőgazdasági struktúraváltáshoz való alkalmazkodás felgyorsítása;
5. b) falusi területek fejlesztésének támogatása.

A kilencvenes években a nyugat-európai munkaerőpiacon új jelenség bukkant fel: a *gazdasági növekedésnek egy olyan típusa, amely nem hoz létre pótlólagos munkaalkalmakat*. Emiatt a tartós munkanélküliekből és a munkaerőpiacra belépni nem tudókból a *szociálisan kirekesztettek* egyre nagyobb tömege verbuválódott össze. Ez elkerülhetetlenné tette, hogy a *maastrichti szerződésben* a gazdasági integrációval egyenrangú célként fogalmazódjon meg a *társadalmi kohézió erősítése*. A foglalkoztatási válság EU-szintű kezelésére a kilencvenes években több, nagy horderejű szakmai koncepció született. 1993-ban látott napvilágot Növekedés, versenyképesség, foglalkoztatás címmel az egyik fehér könyv (COM93/700), majd a másik a szociálpolitikáról is (COM94/333). Az utóbbi kimondta, hogy soron következő ülésén az Európai Tanács fogadjon el akcióprogramot a foglalkoztatási helyzet javítására. Erre a tanácskozással *Essenben került sor 1994 decemberében*, ahol öt pontban rögzítették a feladatokat, a következők szerint (COM95/74):

1. a munkaerő-állomány foglalkoztatási lehetőségeinek bővítése, a szakképzési beruházások ösztönzésével;
2. a gazdasági növekedés munkaigényességének fokozása, mégpedig elsősorban:
 - olyan rugalmas munkaszervezéssel, amely egyaránt megfelel a munkavállalók igényeinek és a versenyképesség követelményének,
 - a munkahelyteremtő beruházásokat ösztönző bérpolitikával,
 - foglalkoztatási projektek támogatásával – különös tekintettel a helyi szintű foglalkoztatási kezdeményezésekre, amelyek új szükségletekre reagáló munkahelyeket teremtenek például a környezetvédelemben és a szociális szolgáltatások területén;
3. a nem bér jellegű munkaerőköltségek csökkentése, az alkalmazottak felvételének megkönnyítésére, főleg a kvalifikálatlan munkavállalók érdekében;
4. a munkaerőpiaci politika hatékonyságának a növelése; továbbá
5. olyan intézkedések meghozatala, amelyek segítik a munkanélküliek leghátrányosabb helyzetű csoportjait, különös tekintettel a fiatalokra, tartós munkanélküliekre, idős munkavállalókra és a munkanélküli nőkre.

Ezek végrehajtásához azonban az Európai Bizottságnak nem volt eszköze.

2. AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA KIALAKULÁSA

Nemzetközi összehasonlításban a kedvezőtlen európai folyamatok még kiábrándítóbb képet mutattak, mint időbeli megközelítésben (1. táblázat).

1. táblázat: Foglalkoztatottság és munkanélküliség a világ legfejlettebb régióiban 1997-ben (százalék)

Mutatók	EU-tagállamok			Egyesült Államok			Japán		
	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt	férfi	nő	együtt
Foglalkoztatottak aránya a 15–64 éves népességből	70,5	50,3	60,4	82,3	68,1	75,0	88,5	60,7	74,6
Munkanélküliségi ráta	9,6	12,6	10,9	5,4	5,4	5,4	3,4	3,4	3,4
Egy évnél hosszabb ideje állástalanok aránya a munkanélküliek között	46,6	50,1	48,3	10,4	8,4	9,5	24,4	13,3	19,9
Részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya	5,1	31,5	17,0	10,9	26,9	18,3	11,5	36,0	21,4

Forrás: CEC (1997) 22. o.

A kilencvenes évek közepén az Európai Unió tagállamaiban a munkavállalási korú népesség foglalkoztatási rátája mintegy 15 százalékkal alacsonyabb volt, mint a két másik gazdasági nagyhatalomé: az Egyesült Államoké és Japáné. Ezzel összhangban a munkanélküliek aránya az előbbiben fele, az utóbbiban pedig harmada a nyugat-európainak. Ráadásul a munkanélküliek összetétele is egészen más. Az EU tagállamaiban átlagában minden második fő egy évnél hosszabb ideje állás nélküli; Japánban csak minden ötödik, az Amerikai Egyesült Államokban pedig minden tizedik.

Az EU tagállamai ezen a helyzeten akartak változtatni, amikor elhatározták, hogy a foglalkoztatás bővítése és a munkanélküliség visszaszorítása érdekében összehangolják foglalkoztatáspolitikájukat. Ebben az irányban mérföldkönek tekinthető az *amszterdami szerződés, amelybe VI/a. számú zárral teljesen új fejezetet iktattak be, Foglalkoztatás címmel.*

A *foglalkoztatási fejezet* értelmében a tagállamok és a Közösség együtt dolgoznak az összehangolt foglalkoztatási stratégia kialakításán, különös tekintettel a szakképzett, alkalmazkodóképes munkaerő, valamint a gazdasági változásokhoz igazodó munkaerőpiac biztosítására. „A tagállamok saját foglalkoztatáspolitikájuk alakításán keresztül kötelesek hozzájárulni az összehangolt foglalkoztatáspolitikai stratégia eléréséhez. Ennek azonban összhangban kell lennie a tagállamok és a Közösség általános gazdaságpolitikai irányvonalaival, amelyekről a 103. cikkely rendelkezik. A Közösség a tagállamok közötti együttműködés ösztönzésével és tevékenységük támogatásával, szükség esetén kiegészítésével járul hozzá a foglalkoztatás magas szintjének eléréséhez, oly módon, hogy a tagállamok kompetenciája nem sérülhet. A foglalkoztatáspolitikai erősödő közösségi szerepének egyik

*Amszterdami szerződés:
foglalkoztatási fejezet*

újabb bizonyítékaként a szerződés azt is rögzíti, hogy a magas szintű foglalkoztatás célját figyelembe kell venni a közösségi politikák és intézkedések kialakításánál, s végrehajtásánál is („*mainstreaming*”). Egy másik, sajátos új vonás, hogy a 128. cikkely értelmében a Tanács, minősített többséggel, konkrét ajánlásokat tehet az egyes tagállamoknak foglalkoztatáspolitikájuk módosítására.

A közös foglalkoztatási stratégia eljárási rendje szerint az Európai Tanács minden évben elemzi a Közösség foglalkoztatási helyzetét, és erről következtetéseket (*conclusions*) fogad el, a Tanács és a Bizottság éves közös jelentése (*Joint Report*) alapján. Az Európai Tanács saját következtetései és a Bizottság előterjesztése alapján minden évben minősített többséggel *foglalkoztatási irányvonalakat* (*Employment Guidelines*) fogad el, amelyeket a *nemzeti foglalkoztatási akciótervek* kidolgozásával a tagállamoknak figyelembe kell venniük saját foglalkoztatáspolitikájuk végrehajtásakor. Az éves irányvonalak megfogalmazása előtt a Tanács meghallgatja az Európai Parlament, a Gazdasági és Szociális Bizottság, a Régiók Bizottsága, valamint az újonnan létrehozott tanácsadó testület, a Foglalkoztatási és Munkaerőpiaci Bizottság véleményét.

A tagállamok éves jelentésben számolnak be az irányvonalak saját foglalkoztatáspolitikájukba történő integrálásáról. A jelentések alapján a Tanács értékeli a tagállamok foglalkoztatáspolitikáját, különös tekintettel az éves irányvonalak követésére. E folyamat révén kialakul a következő évi irányvonalak tervezete, és újra indul a közösségi nyelvezetben *nyitott koordinációs mechanizmusnak* (*open method of co-ordination*) nevezett eljárás.” (Nagy, 2003, 5. o.)

Mivel az amszterdami szerződés ratifikálási eljárása viszonylag hosszú folyamatnak ígérkezett, a foglalkoztatás problémáinak megoldása viszont nem tűrt halasztást, az Európai Bizottság már 1998-ra elkészítette javaslatát a közösségi foglalkoztatáspolitikai irányvonalaira. Ezt az Európai Tanács 1997. november 20–21-én Luxemburgban megtartott foglalkoztatási csúcsertekezlete elé terjesztették. A tagállamok állam- és kormányfői támogatták a nemzeti foglalkoztatáspolitikák koordinációjára irányuló stratégiát és jóváhagyták az 1998-ra szóló irányvonalakat. Ennek megfelelően az Európai Bizottság 1997. december 15-i határozata azt a kötelezettséget róta a tagállamokra, hogy *dolgozzanak ki nemzeti foglalkoztatási akcióterveket* az irányvonalak átültetésére a nemzeti közigazgatási és jogalkotási gyakorlatba, továbbá a végrehajtást célzó intézkedések tartalmára. Ennek határideje 1998. április 15-e volt. Ezek tapasztalatairól a Bizottság a *cardiffi csúcson* számolt be, 1998 júniusában (COM98/316). Ezt követően minden tagállamnak jelentést kellett készítenie a közös stratégia bevezetéséről, aminek eredményeit a Bizottság a *bécsi csúcsertekezletre* foglalta össze (COM98/572). Az Európai Bizottság 1998. október 15-én jóváhagyta az 1999. évi foglalkoztatási

A „luxemburgi
folyamat”

irányvonalakra vonatkozó javaslatot is. Ez változatlan formában megőrizte az 1998-ra szóló feladatokat. Ugyanakkor a tagállamok által készített foglalkoztatási akciótervek elemzése alapján a Bizottság úgy értékelte, hogy az irányvonalak között bizonyos hangsúlyátrendezésre és néhány új részfeladat kijelölésére van szükség (az egységes szerkezetbe foglalt szöveg megtalálható az 1. mellékletben).

Az irányvonalak négypilléres struktúrában épültek fel és – eredetileg 19, a kibővítés nyomán eggyel több – 20 konkrét feladatot tartalmaztak. Ezek *a munkaerőpiac fő feszültségpontjai mentén jelölték ki azt az európai közeledési folyamatot, amelynek két fő célja a növekvő foglalkoztatási arány elérése és a munkanélküliség csökkentése*. Az ennek alapján készítendő nemzeti akciótervek keretül szolgálnak egy több évre szóló közösségi foglalkoztatáspolitikához.

3. AZ ÚJ FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA KÖZGAZDASÁGI ÉRTELMEZÉSE

Az európai gazdaság problémáira kettős választ adott az Európai Unió:

1. a *Gazdasági és Monetáris Unió*, amelynek célja a makrogazdasági stabilitás megteremtése;

2. a *Foglalkoztatási Unió*, ami olyan munkaerőpiacok létrejöttének az elősegítésére irányul, amelyek alkalmazkodni képesek a változásokhoz: rugalmasságot garantálnak a vállalatoknak és biztonságot a dolgozóknak.

Ezek együtt egy közeledési programot képviselnek a magasabb foglalkoztatottság és alacsonyabb munkanélküliség eléréséhez vezető úton. Ebben a megközelítésben a munkát keresők foglalkoztathatóságának, de a munkaerő-állomány egésze bekapcsolásának a munka világába ugyanolyan jelentőséget kell tulajdonítani, mint a monetáris céloknak. Ez az üzenete és indoka a munkanélküliség elleni harc jegyében fogant luxemburgi megállapodásnak, aminek a középpontjában a megelőzés áll, a foglalkoztathatóságot elősegítő intézkedések erőteljes kidomborításával.

Allan Larsson, az EU Bizottság V. (Foglalkoztatási és Szociálisügyi) Főigazgatóságának akkori főigazgatója az új foglalkoztatási stratégia közgazdasági indoklása során kifejtette, hogy a nem foglalkoztatottak (munkanélküliek és inaktívak) magas aránya Európában rövid távon kétség kívül gazdasági bajok és hatalmas szociális ráfordítások forrása. Ugyanakkor ezt az óriási munkaerő-tartalékot fontos pótlólagos növekedési képességnek is tekinthetjük, olyannak, ami a munkatermelékenység javulásából származó növekedési lehetőségen kívül, azt kiegészítve jelentkezik. Ilyen lehetőség nem áll rendelkezésre sem az Egyesült Államokban, sem Japánban, hisz ott a foglalkoztatottság már magas szintet ért el. Ezekkel a fő kereskedelmi partnerekkel összehasonlítva, Európában 25–30 millió olyan ember él, aki eddig ki nem használt forrását jelentheti a gazdasági növekedésnek. Bevonásuk a munka világába enyhíthetné a tagállamok közfinanszírozási és társadalombiz-

*Középpontban
a foglalkoztathatóság
javítása*

tosítási terheit, elősegíti a közös európai értékek megőrzését és fejlesztését, ugyanakkor csökkentené mind a vállalatok, mind az egyének adóterhelését. Persze csak akkor, ha megváltozik az a munkaerőpiaci és szociális védelmi rendszer, amit eredetileg arra a modellre szabtak, amelyben tipikusan az iparban és építőiparban dolgozó férfiak voltak a családban az egyedüli kenyérkeresők (Larsson, 1998).

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia elindításáról szóló döntés idején (1997) az Európai Unió 11 százalékos munkanélküliségéből körülbelül 2 százalékot becsültek tisztán ciklikus munkanélküliségnek; a fennmaradó 9 százalékról pedig azt tartották, hogy a mögötte rejlő munkanélküliek fele némi segítséggel vissza tudna térni a munkába, feltéve, hogy olyan új állások keletkeznek, amelyek felajánlhatók számukra. Csupán a másik felének – ez a valódi strukturális munkanélküliség, ami a tartós munkanélküliség fő forrása – az elhelyezéséhez van szükség aktív munkaerőpiaci eszközökre és más intézkedésekre. A foglalkoztatási potencia azonban még ennél is nagyobb volt. Tapasztalatok szerint ugyanis amennyiben a foglalkoztatási kilátások javulnak, az sokkal többeket – főleg nőket – készlet munkavállalásra, mint a munkaerőpiac pangásakor. Ők a hagyományos értelemben nem munkanélküliek, mert akkor nem keresnek állást, ha nincs munka, de akkor igen, ha van esély az elhelyezkedésre. Ily módon mobilizálható munkaerő-tartaléknak nemcsak a 18 millió munkanélkülit lehet számításba venni, hanem annál 10 millióval többet.

Dánia adatai azt mutatják, hogy el lehet érni magasabb gazdasági aktivitási szintet, pozitív foglalkoztatási eredményeket a közkiadások lényeges megtakarítása mellett – mégpedig nemcsak a közkiadások és a költségvetési hiány növelésével, hanem a szociálpolitika és a munkaerőpiaci politika irányváltásával.¹

Fontos üzenet a kormányok és a társadalmi partnerek számára: míg a gazdaságban megtakarítást kell elérni, hogy növelni lehessen a beruházásokat, a szociális védelmi rendszerekben a kapcsolat fordított: előbb *be kell ruházni az emberi tőkébe, hogy a munkaerőpiacot rugalmasabbá lehessen tenni, és a jövedelempótló támogatásokban megtakarítást lehessen elérni.*

Az Európai Unióban új fejezet kezdődött azzal, hogy egységes pénzt vezettek be. Egyidejűleg azonban elindult egy másik közeledési folyamat is az új foglalkoztatási stratégia jegyében, ami a munkaerő-állomány növekedési képességének eddigieknél jobb kihasználását ígéri. Hogy ez megvalósul-e, két dologtól függ, hogy:

1 Dániában nagyon egészségesen fejlődik a munkaerőpiac. Az ifjúsági és tartós munkanélküliség megelőzése és aktív kezelése érdekében tett erőfeszítések eredményeként az ifjúsági munkanélküliségi ráta 8,9 százalékról 6 százalékra, a tartós munkanélküliek alapján számított ráta pedig 2,4-ről 1,5 százalékra csökkent 1992–97 között. Ezek az EU átlagánál sokkal jobb mutatók, ami az előbbi esetben 9,8 százalékot, az utóbbinál 5,2 százalékot tett ki 1997-ben. A munkanélküliek aktivizálásának Európa-szerte követett példáját is ők találták ki, munkarotációs modellek formájában. Ezek a megoldások együtt jártak a szociális ellátások hozzáférhetőségének és feltételeinek megszigorításával (CEC, 1997, Part II – Country fiches, Dánia).

- megteszik-e a tagállamok azokat a „foglalkoztathatóságjavító” intézkedéseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy mozgósítsák Európa potenciális munkaerőforrását: végrehajtják-e az igényelt humántőke-beruházásokat, és kínálnak-e valódi lehetőséget annak érdekében, hogy csökkenjen azoknak az embereknek a száma, akiket a munkanélküli- és szociális ellátórendszerek tartanak el;
- felismerik-e a monetáris rendszer irányítói, a pénzpiacok és az Európai Központi Bank, hogy van mozgástér az eddigieknél erőteljesebb munkahelyteremtő növekedésre Európában, anélkül, hogy az az infláció felgyorsulásának a kockázatával járna.

4. AZ EURÓPAI UNIÓ FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁJÁNAK FŐ CÉLKITŰZÉSEI

Az Európai Unió foglalkoztatási stratégiáját eredetileg öt évre tervezték nagyjában és egészében azonos irányvonalak követésével, amelyek azt célozták, hogy a gazdaság élénkülése tartósan együtt járjon nagyszámú munkahelyteremtéssel és a makrogazdasági környezet stabilizálódásával. Ehhez négy cselekvési irányt (pillért) jelöltek ki:

- I. a foglalkoztathatóság javítását,
- II. vállalkozásbarát környezet megteremtését,
- III. a vállalkozások és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének a fejlesztését és
- IV. a nők és férfiak esélyegyenlőségi politikájának a megerősítését.

I. pillér: a foglalkoztathatóság javítása. A foglalkoztathatóság az új foglalkoztatási stratégia központi kategóriája. Ennek fogalma úgy definiálható, mint az emberek alkalmassága és képessége arra, hogy foglalkoztassák őket.

Ez egyfelől *képesség- és képzettségbeli megfelelést* jelent, másfelől pedig azokra az *ösztönzőkre és lehetőségekre vonatkozik, amelyekkel az egyéneket álláskeresésre készítenek*. Ennek megfelelően magában foglalja a *fellépést a társadalmi kirekesztődéssel szemben*, mivel morális és politikai szempontból egyaránt elfogadhatatlan, hogy a társadalom egyes csoportjainak – még ha különböző segélyek folytán alapvető megélhetésük biztosított is – esélyük sincs arra, hogy a szegénységi csapdából kikerülve életszínvonaluk érzékelhetően javuljon.

E cselekvési iránynak az a része, hogy a munkavállalókat alkalmassá kell tenni arra, hogy megfeleljenek a munkaerőpiac képesség- és képzettségbeli igényeinek, arra vonatkozik, hogy ennek a követelménynek leginkább a *munkaerő-állomány képzése* útján lehet eleget tenni.

II. pillér: a vállalkozásbarát környezet megteremtése. Az Európai Unióban a vállalkozásfejlesztés elsődleges terepét a kis- és közepes vállalkozások

*Alkalmasság
és képesség
a foglalkoztatásra*

Munkahelyteremtő
kis- és középvállalatok

pozíciójának a megerősítése jelenti, mivel a munkahelyteremtés volumene alapvetően e vállalkozások versenyképességétől függ.

E cél elérésének legfontosabb eszközei: *a foglalkoztatást terhelő adók (járulékok) mérséklése, a kutatás-fejlesztési eredmények gyakorlati hasznosításának előmozdítása, a túlszabályozottság és a túlzott adminisztráció csökkentése, elsősorban a kisvállalkozások körében.*

A tapasztalatok azt mutatják, hogy jelentős foglalkoztatási lehetőség rejlik a helyi közösségek kielégítetlen szükségleteiben és a szociális gazdaságban is. Ezek kiaknázásához ösztönözni és támogatni kell a *nonprofit szektor helyi foglalkoztatási kezdeményezéseit.*

III. pillér: *a vállalkozások és alkalmazottaik alkalmazkodóképességének fejlesztése.* A cél az, hogy a vállalkozások oly módon legyenek termelékenyebbek és versenyképesebbek, hogy egyúttal biztosítsák a rugalmasság és a biztonság egyensúlyát (*flexicurity*).

Rugalmasság
és biztonság

A nagyobb rugalmasság a vállalatok szemszögéből hármas célt szolgál. Először: a gépek üzemelési idejének meghosszabbítását, lehetőséget teremtve a nagy értékű gépparkok intenzívebb kihasználására (a holtmunka-ráfordítás csökkentésére); illetve a félfogadási idő növelésére az ügyfelek jobb kiszolgálása érdekében. Másodszor: módot nyújt arra, hogy a munkaerő-kapacitásokat a piaci kereslet vagy a termelés ingadozásaihoz (csúcsidényben hosszabb ideig tart a munkavégzés, mint holtszezonban) lehessen igazítani. Harmadszor: az alkalmazkodást ráadásul a (túlóra, hét végére járó) pótlékok megtakarítása mellett teszi lehetővé, ami csökkenti a termékegységre jutó munkaerőköltséget. Ezek komoly versenyképesség-javító tényezők. Hogy ebből ne csak a vállalatnak legyen haszna, egyensúlyt kell teremteni a munkaidő-felhasználás rugalmassága és a foglalkoztatás szempontjai között. Ez azt jelenti, hogy minden, a flexibilizálás irányában tett lépést össze kell kapcsolni a munkahelyek megőrzését vagy a foglalkoztatás bővítését jelentő munkaidő-csökkentéssel. Az ilyen kezdeményezés egyaránt érdeke lehet a munkáltatóknak, a munkavállalóknak és a munkanélkülieknek.

IV. pillér: *a nők és férfiak esélyegyenlőségi politikájának a megerősítése.* Az esélyegyenlőség elsősorban a nők és férfiak tekintetében merül fel, aminek egyszerű gazdasági és szociális okai vannak.

A foglalkoztatás bővítésének
záloga a nők nagyobb munkaerőpiaci részvétele

Nevezetesen, hiába nőtt a nők munkavállalása az elmúlt évtizedben, még ma is sokkal alacsonyabb a foglalkoztatási rátájuk, mint a férfiaké; ráadásul az egyes foglalkozásokban a nemek szerinti összetétel is igen egyenlőtlen. Emellett a legtöbb országban a nőket jóval magasabb munkanélküliség sújtja, mint a férfiakat. Ezek a jelenségek a munkaerőpiac merevségére utalnak, ami ellen – a kiegyensúlyozottabb jövőbeli demográfiai viszonyok érdekében – már most fel kell lépni. Ezt az indokolja, hogy Európa népessége öregszik, és a következő évtizedben létszámában is el kezd fogyatkozni. Hosszú távon tehát csak úgy biztosítható a magas életszínvonal és az

európai szociális modell megőrzéséhez szükséges foglalkoztatásbővülés, ha sikerül növelni a nők munkaerőpiaci részvételét.

5. AZ ELSŐ ÖT ÉV EREDMÉNYEI

1997-ben még nagy vita folyt arról, hogy a foglalkoztatás témaköre egyáltalán bekerüljön-e az amszterdami szerződésbe önálló fejezetként. Ehhez képes óriási előrelépés, hogy az Európai Tanács lisszaboni csúcsertekezlete 2000 márciusában átfogó stratégiai célul tűzte ki a tartós gazdasági növekedés, a *teljes foglalkoztatás*, a társadalmi kohézió és a fenntartható fejlődés elérését egy tudásalapú társadalomban. Ezt az első három év kiváló foglalkoztatási teljesítménye alapozta meg. Az *európai foglalkoztatási stratégia* bevezetése előtti 1997. évvel összehasonlítva a 15–64 éves férfiak foglalkoztatottsága 2,1 százalékkal, a nőké pedig 3,3 százalékkal bővült 2000-re. Különösen jó eredményt ért el Írország, Spanyolország és Hollandia (2. táblázat).

2. táblázat: Változások a 15–64 éves nők és férfiak foglalkoztatási rátáiban, 1997–2000

Ország	Foglalkoztatási ráta								
	Férfiak			Nők			Együtt		
	1997	2000	2002	1997	2000	2002	1997	2000	2002
Ausztria	76,8	77,0	75,7	58,4	59,4	63,1	67,8	68,5	69,3
Belgium	67,1	69,5	68,2	46,5	51,5	51,4	56,8	60,5	59,9
Dánia	80,5	80,8	80,0	69,1	71,6	71,7	74,9	76,3	75,9
Egyesült Királyság	76,9	77,8	78,0	63,4	64,6	65,3	69,9	71,5	71,7
Finnország	66,7	70,6	70,0	60,4	64,4	66,2	63,3	67,2	68,1
Franciaország	67,0	69,3	69,5	52,4	55,3	56,7	59,6	62,1	63,0
Görögország	72,1	71,1	71,4	39,3	40,9	42,5	55,1	55,7	56,7
Hollandia	78,8	82,1	82,4	58,0	63,5	66,2	68,5	72,9	74,4
Írország	69,1	76,1	75,2	45,9	54,0	55,4	57,5	65,1	65,3
Luxemburg	74,3	75,1	75,6	45,3	50,3	51,6	59,9	62,7	63,7
Németország	71,9	72,8	71,7	55,3	57,6	58,8	63,7	65,6	65,3
Olaszország	65,8	67,5	69,1	36,4	39,6	42,0	51,3	53,7	55,5
Portugália	72,6	76,6	75,9	56,1	60,3	60,8	65,7	68,4	68,2
Spanyolország	63,4	69,9	72,6	33,6	40,3	44,4	49,4	56,2	58,4
Svédország	71,1	74,8	74,9	67,7	71,0	72,2	69,5	73,0	73,6
EU-átlag	70,4	72,5	72,8	50,7	54,0	55,6	60,7	63,4	64,3

Forrás: EC (2003) 209–226. o.

Amikor Luxemburgban útjára bocsátották az európai foglalkoztatási stratégiát, ezzel a foglalkoztatás bővítése mellett a munkanélküliség jelentős visszaszorulását kívánták elérni öt éven belül, különösen a tartós munkanélküliség és az ifjúsági munkanélküliség tekintetében. Ezt a törekvést ugyancsak siker koronázta: 2000-re 7,8 százalékra csökkent az átlagos

munkanélküliségi ráta, az 1997. évi 10 százalékról. Az állástalanság elleni küzdelemben is Spanyolország és Írország járt az élen (3. táblázat).

3. táblázat: Változások a 15–64 éves nők és férfiak munkanélküliségi rátaiban, 1997–2000

Ország	Munkanélküliségi ráta								
	Férfiak			Nők			Együtt		
	1997	2000	2002	1997	2000	2002	1997	2000	2002
Ausztria	3,7	3,2	4,1	5,4	4,3	4,5	4,4	3,7	4,3
Belgium	7,4	5,7	6,6	12,1	8,8	8,2	9,2	6,9	7,3
Dánia	4,6	4,2	4,4	6,8	5,3	4,6	5,2	4,4	4,5
Egyesült Királyság	7,9	6,0	5,6	6,0	4,9	4,5	6,9	5,4	5,1
Finnország	12,3	9,1	9,1	13,0	10,6	9,1	12,7	9,8	9,1
Franciaország	10,6	7,8	7,8	14,4	11,5	9,9	11,8	9,3	8,7
Görögország	6,4	7,3	6,6	15,2	16,7	15,0	9,8	11,0	10,0
Hollandia	3,9	2,0	2,5	7,0	3,7	3,0	4,9	2,8	2,7
Írország	9,9	4,3	4,6	9,9	4,2	4,0	9,9	4,3	4,4
Luxemburg	2,7	2,4	2,1	2,0	1,9	3,9	2,7	2,3	2,8
Németország	9,2	7,6	8,3	10,7	8,3	8,7	9,7	7,8	8,6
Olaszország	9,0	8,0	7,0	16,3	14,4	12,2	11,6	10,4	8,0
Portugália	6,1	3,4	4,2	7,7	5,2	6,1	6,8	4,1	5,1
Spanyolország	16,0	9,8	8,0	28,3	20,6	16,4	17,0	11,3	11,3
Svédország	10,2	6,0	5,3	9,5	5,8	4,5	9,9	5,6	4,8
EU-átlag	9,3	7,0	6,9	12,3	9,7	8,7	10,0	7,8	7,7

Forrás: EC (2003) 209–226. o.

A munkaerőpiac pozitív fejleményeire alapozva a 2000 márciusában megtartott lisszaboni csúcsertekezleten nemcsak a teljes foglalkoztatást mint stratégiai célt fogadták el, hanem azt meg is töltötték tartalommal.

A tagállamok állam- és kormányfői kötelezettséget vállaltak arra, hogy olyan foglalkoztatáspolitikát folytatnak, amely lehetővé teszi, hogy *2010-re a 15–64 éves népesség foglalkoztatási rátája az EU átlagában elérje a 70 százalékot, ezen belül a nőké a 60 százalékot.*

Ezt követően csúcsertekezletek egész sora hozott a munkaerőpiac működésének befolyásolására irányuló, nagy horderejű határozatokat.

2000 decemberében Nizzában bocsátotta útjára az Európai Tanács a *szociálpolitikai tennivalókat*, ami a szegénység és társadalmi kirekesztettség elleni küzdelem kiindulópontjául szolgált. Emellett az európai foglalkoztatási stratégiának integráns részévé, minden pilléren átnyúló céljává tette a *munkahely minőségének javítását.*

2001 márciusában az Európai Tanács stockholmi ülése *köztes célokat* rendelt a 2010-re előírányzott foglalkoztatási irányszámokhoz. Az utóbbiak biztosabb elérése érdekében 2005-re a 15–64 éves népesség körében 67 százalékra, ezen belül a nők számára 57 százalékra kell emelni a foglalkozta-

70 százalékos
foglalkoztatottság
2010-re

tottságot. Emellett új célt is kijelöltek az 55–64 éves korcsoportra: 2010-ig biztosítani kell, hogy legalább 50 százalékuk még dolgozzon.

2002-ben Barcelonában ehhez hozzátették, hogy a nyugdíjba vonulás tényleges időpontját 2010-ig öt évvel ki kell tolni az Európai Unióban, azaz a jelenlegi 59,9 évről 65 évre kell emelni. Ugyanerre az időpontra a 0–3 éves gyermekek hozzáférését gondozói szolgáltatásokhoz legalább egyharmados arányban kell biztosítani, a 4 évestől az iskoláskor közötti korosztályét pedig 90 százalékban.

6. AZ EURÓPAI FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIA HATÁSVIZSGÁLATÁNAK FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSAI

2002-ben sor került az európai foglalkoztatási stratégia első öt évének átfogó értékelésére (COM/2002/final). Ebből az az általános következtetés vonható le, hogy az EU munkaerőpiacának strukturális jellemzői egyértelműen javultak az európai foglalkoztatási stratégia bevezetése óta.

6.1. Strukturális változások az EU munkaerőpiacán

A vizsgált időszakot látványos munkahelyteremtés és munkanélküliség-csökkenés jellemezte, amit lendületes gazdasági növekedés alapozott meg.

- A munkahelyek száma több mint 10 millióval (+6,5 százalék) nőtt, amiből 6 milliót nők foglaltak el.
- A munkanélküliek száma több mint négymillióval (–25 százalék) csökkent. A strukturális munkanélküliség visszaszorulása felgyorsult.
- A gazdaságilag aktív népesség száma közel ötmillióval emelkedett, főleg a nők munkába lépésének köszönhetően.
- A gazdasági növekedés elmozdult a munkaigényes ágazatok felé, miközben az egy munkaóra jutó termelés is javult.

Ennek ellenére jelentős strukturális problémák maradtak még megoldatlanul:

- A munkanélküliek száma 2001-ben is közel 13 millió volt; 42 százalékuk több mint egy éve állástalan. A munkanélküliség további csökkentésének feltétele egy befogadó munkaerőpiac létrejötte.
- További erőfeszítéseket kell tenni a lisszaboni célok valóra váltásáért. 2002-ben 15,4 millióra becsülték azoknak a pótlólagos munkahelyeknek a számát, amelyeket a 70 százalékos foglalkoztatási arány eléréséhez létre kell hozni 2010-ig.
- A foglalkoztatás és munkanélküliség tekintetében fennálló regionális különbségek változatlanul jelentősek.

6.2. A nemzeti foglalkoztatáspolitikai köznevelése a közös célokhoz és irányvonalakhoz

Néhány EU-tagállam ugyan már az európai foglalkoztatási stratégia előtt is a munkanélküliség megelőzését, illetve az állástalanok aktivizálását állította munkaerőpiaci politikájának középpontjába, 1998 óta minden ország – még ha eltérő ütemben is – közeledett egymáshoz ezek alkalmazása tekintetében. Az európai foglalkoztatási stratégia átfogó jellege és munkamódszere ösztönözte a foglalkoztatáspolitikai összehangolását a gazdaságpolitika más területeivel (például adó- és szociálpolitika). Emellett *a munkanélküliség helyett fokozatosan a foglalkoztatás bővítésének elősegítésére helyeződött a hangsúly.*

Tekintsük át, hogy az 1. mellékletben közölt irányvonalak követésének milyen pozitív, illetve negatív következményei voltak!

I. pillér: foglalkoztathatóság. Eleinte a munkanélküliek ügyének tekintették, később azonban olyan előremutató fogalomra fejlődött, amely átfogja az egész életciklust, az iskolai lemorzsolódás és munkanélküliség megelőzésétől a befogadó munkaerőpiacon át a munkavállalók alkalmassá tételéig arra, hogy folyamatos tanúlással képesek legyenek megőrizni gazdaságilag aktív státusukat.

A tartós munkanélküliség visszaszorításának kulcsszavai a *prevenció és az aktiválás*. Ezek egyfelől a munkanélküli-állományban való bennragadás megelőzését célozták, másfelől az onnan való kiáramlás felgyorsítását olyan aktív munkaerőpiaci eszközökkel, mint a képzés, munkatapasztalt-szerzés, támogatott foglalkoztatás stb. Az utóbbiakba a munkanélküliek minimum 20 százalékát kellett bevonni, ami sikerült is. Sőt, a három legjobban teljesítő ország átlaga az induláskori (1998) 20 százalékról 50 százalékra nőtt az ötödik év végére. Ezt elősegítette az állami foglalkoztatási szolgálatok modernizálása: munkaközvetítési és reintegrációs szolgáltatásai megújítása. Ennek köszönhető, *hogy a tartós munkanélküliek aránya 50 százalékról 42 százalékra csökkent az állástalanok összességén belül, és 5 százalékról 3,2 százalékra a gazdaságilag aktív népességhez viszonyítva.* Bár a megelőzés és aktivizálás sikere sok tényezőtől függ, néhány általános következtetés levonható az aktív eszközök hatékonyságáról:

- a képzés speciális célcsoportok esetében bizonyult csak hatékonynak,
- a támogatott foglalkoztatás hatásai vegyesek (a magánszektorban eredményesebbek, mint a közszférában),
- az önfoglalkoztatóvá válás támogatása jó eredményt mutat, de széles körű alkalmazására korlátozott a lehetőség,
- az álláskereső tanácsadás általánosságban hatékony alapszolgáltatásnak tűnik,
- a nagy, személytelen programok (például ha általában szólnak a fiataloknak) eredményessége nem meggyőző, mert nem kellően célzottak.

A tartós munkanélküliséget sikerült csökkenteni, de az aktív munkaerőpiaci eszközök működésének hatékonyságán van mit javítani

A munkanélküliek folyamatos munkaerőpiacon maradását biztosító aktív eszközök költséghatékonysága nagyobb figyelmet érdemel.

Az európai foglalkoztatási stratégia arra ösztönözte a tagállamokat, hogy foglalkoztatásbarát módon alakítsák át társadalombiztosítási és adórendszereiket, a mindenkori nemzeti specialitások figyelembevételével. Ez meg is történt, azonban sok országban még ma is működnek olyan segélyezési feltételek, amelyek munkavállalás esetén a szegénység kockázatát növelik, vagy bejelentés nélküli munkavégzésre ösztönöznek. Ez a segélyezési és adózási rendszerek kölcsönhatásának a javítására hívja fel a figyelmet.

A hatásvizsgálat szerint a korai nyugdíjazási rendszerek a legtöbb tagállamban nem voltak megfelelően célzottak. Ez alátámasztja a barcelonai Európai Tanács határozatát, amely szerint *az egész életciklust átfogó közelítésmódot kell alkalmazni az alkalmazkodóképesség javításához*, az aktív öregedés gyakorlattá válásához és a korai nyugdíjazás visszaszorításához.

Az európai foglalkoztatási stratégia nagy hangsúlyt helyezett az *élethosszig tartó tanulásra*. Az oktatást és szakképzést egyre inkább preventív és aktív munkaerőpiaci eszközként használta, a foglalkoztathatóság, alkalmazkodóképesség és versenyképesség javítására. Ennek köszönhetően nőtt a lakosság részvétele az oktatásban-szakképzésben: míg ez az EU-15-ben a 25–64 éves népesség 5,7 százalékát érintette 1995-ben, 2000-ben már 8,4 százalékát; emellett az érettségizettek aránya is 52 százalékról 60,3 százalékra emelkedett. Ugyanakkor *az élethosszig tartó tanulás korántsem egyformán hozzáférhető mindenki számára*. Az 55–64 éveseket például ötször kisebb valószínűséggel vonják be ebbe, mint a 25–34 éveseket; az alacsony képzettségűek előfordulása hat- és félszer kevesebb a magas képzettségűekének, és négyszer kisebb, mint a középfokú végzettségűeké. Ráadásul a két csoport beiskolázási arányai közti különbség az idő előrehaladtával nem csökkent, hanem nőtt (az 1995. évi 9,4 százalékról 2000-re 13,3 százalékra). Emellett az iskolai lemorzsolódás is magas (19 százalék), ami az ifjúsági munkanélküliség egyik fő oka.

Annak ellenére, hogy az aktív munkaerőpiaci eszközök célcsoportját a hátrányos helyzetűek alkották, foglalkoztatási pozíciójuk továbbra is gyenge. *A pozitív munkaerőpiaci folyamatok csak leszakadásuk mélyülését tudták megakadályozni, de felzárkóztatásukhoz nem voltak elengedők.* Az utóbbihoz célzottabb aktív és megelőző intézkedésekre, a kereslet és kínálat átfogó befolyásolására (a munkáltatói magatartás megváltoztatására, antidiszkriminációs rendelkezésekre), valamint szorosabb együttműködésre van szükség más, a társadalmi kirekesztettség ellen küzdő szakpolitikákkal.

II. pillér: vállalkozóképesség. A vállalkozások jelentik a munkahelyteremtés zálogát. Ez a pillér a vállalkozói környezet javítására, a szolgáltatászektornak – mint a foglalkoztatás fő terepének – a támogatására és az élőköltségek csökkentésére összpontosít.

Az adózási és segélyezési rendszereket megreformálták ugyan, mégis fennmaradt az ellenérdekeltség a munkavállalással szemben

Elsőbbséget az aktív öregedés valóra váltásának!

Az oktatás és szakképzés terén továbbra is súlyos hiányosságok tapasztalhatók

Átfogóbb intézkedésekre van szükség a befogadó munkaerőpiac létrehozásához

A vállalkozásbarát környezet pozitív foglalkoztatási hatást eredményez

A tagállamok sokat tettek a vállalkozások alapítását és fejlődését gátló adminisztratív akadályok elhárításáért, továbbá a bejelentés nélküli munkavégzés visszaszorításáért.

A közelmúltban létrejött új munkahelyek 90 százalékát a szolgáltatás-szektor teremtette. Aktív munkaerőpiaci eszközökkel is támogatták a munkanélküliek vállalkozóvá válását, illetve azt, hogy a munkáltatók állást kínáljanak számukra. Ezeknek a munkahelyeknek a zöme fenntarthatónak bizonyult.

A kisvállalkozók adócsökkentését kivéve, a vállalkozói légkör javítására és a munkahelyteremtés támogatására hozott intézkedések hatásait csak akkor lehet objektíven megítélni, ha hiteles adatok és értékelések állnak rendelkezésre. Ezek pótlása nem tűr halasztást.

Van még mit tenni az adórendszer foglalkoztatásba-rát módon történő kialakításáért!

Az élőmunka közterheinek növekvő trendje megfordult: 1997–2001 között 2 százalékkal csökkent. Ez az alacsony keresetűeket az átlagosnál kedvezőbben (–3 százalék) érintette, amit elsődlegesen a társadalombiztosítási járulékok mérséklésével értek el. Az értékelés eredményesnek minősítette ennek foglalkoztatási hatását. A segélyezés és az adózás kölcsönhatásának erősítésével azonban a munkaerőpiaci részvétel növeléséért, továbbá a munkaerőpiacról való korai kivonulás megelőzéséért még sokat lehet tenni.

III. pillér: alkalmazkodóképesség. Ez a pillér a munkaszervezet modernizálását és szabályozását állította a középpontba, új foglalkoztatási formák és munkavállalói készségek megteremtésével a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása érdekében. Ezek a lépések a kormányok, a társadalmi partnerek és a vállalkozások összefogását feltételezik.

Kölcsönös kapcsolat a rugalmasság, biztonság és a munka minősége között

A vizsgált öt év legfontosabb fejleményei ezen a területen: a *munkaviszony rugalmasabb formáinak* elterjedését segítő jogszabályok meghozatala, illetve *rugalmas munkaidőrendszerek bevezetése* – különös tekintettel a túlórák csökkentésével együtt járó éves munkaidő-szerződésekre. A munkaidőn túl a széles értelemben vett munkaszervezet még nem kapott elég figyelmet.

A munkaidőt egyre kevésbé tekintik a munkavolumen újraelosztása eszközének. Sokkal inkább az *alkalmazkodóképesség növeléséhez vezető utat jelent*, ami a hosszú távon fenntartható foglalkoztatásbővítés záloga. Ehhez még hozzá lehet tenni, hogy néhány országban a nettó foglalkoztatási növekmény szinte kizárólag a rugalmas foglalkoztatási formák elterjedésének köszönhető. Ezek iránt olyan speciális csoportok támasztanak igényt, mint a fiatalok vagy a gyermekgondozási szabadságról a munkaerőpiacra hosszabb kihagyás után visszatérő nők.

IV. pillér: egyenlő esélyek nőknek és férfiaknak. E pillér célja, hogy lehetővé váljon: mind a nők, mind a férfiak egyenlő esélyekkel és egyenlő felelősséggel dolgozzanak a munkaerőpiacon.

Nagyobb tudatosság – elégtelen monitorozás

A nemek egyenlősége nagy hangsúlyt kapott az európai foglalkoztatási stratégiában. Ennek fontos eleme volt, hogy 1999-ben a foglalkoztatási

irányvonalak közé beépítették a társadalmi nemek szerinti (*gender mainstreaming*) megközelítési módot, ami annyit jelent, hogy valamennyi pillérnél előzetesen és utólag vizsgálni kell a megtett intézkedések nemekre gyakorolt hatását.

1997–2001 között az új munkahelyteremtésből főleg a nők profitáltak: foglalkoztatási rátájuk ez idő alatt 50,6 százalékról 54,9 százalékra nőtt. A foglalkoztatottság szintjében fennálló nemenkénti különbség 20 százalékról 18 százalékra csökkent; a nők és férfiak munkanélküliségi rátái közötti pedig 12 százalékról 9 százalékra zárult. Ugyanakkor a különbség a nők és férfiak keresete között (ami átlagosan 16 százalékot tett ki az EU-ban) továbbra is jelentős.

Az értékelés rávilágított arra, hogy a tagállamok a foglalkoztatás és munkanélküliség terén fennálló nemenkénti különbségek csökkenését hajlamosan a gazdasági növekedés eredményének és a női munkavállalás kedvezőbb feltételeinek tulajdonítani, de elhanyagolják intézkedéseik hatásainak az európai foglalkoztatási stratégia megkövetelte monitorozását.

6.3. Tanulságok

A 2002-ben végzett átfogó értékelés összességében megállapította, hogy a „luxemburgi folyamatnak” sok pozitívuma van, nevezetesen:

- számottevően javult az EU foglalkoztatási teljesítménye,
- jelentősen csökkent a munkanélküliség,
- előtérbe kerültek az aktív munkaerőpiaci eszközök,
- az oktatás, élethosszig tartó tanulás jelentősége nőtt,
- sok regionális és helyi foglalkoztatási kezdeményezés indult, és
- előrehaladt az állami foglalkoztatási szolgálatok modernizálása.

A foglalkoztatási és aktivitási ráták azonban nem nőttek kielégítő mértékben. A munkanélküliség sok tagállamban még mindig magas, különösen a fiatalok és idősök, a nők és a megváltozott munkaképességűek körében. Emellett más jellegű munkaerőpiaci problémák is felmerültek: bizonyos ágazatokban, szakmákban és területeken megjelent a *munkaerőhiány*. A nemenkénti különbségek is nagyok mind a foglalkoztatás, a munkanélküliség és a bérezés, mind pedig a vertikális és horizontális szegregáció tekintetében. A területi egyenlőtlenségek alig mérséklődtek a munkaerőpiacon, és a munkatermelékenység csökkenésének a folyamatát is vissza kell fordítani.

Az *európai foglalkoztatási stratégia hiányosságai* a következőképpen összegezhetők:

- nincs kellő összhang a gazdaságpolitika és a foglalkoztatáspolitikai között,
- aránytalanságok mutatkoznak a pillérek kezelésében (a III. és IV. pillér háttérbe szorult a végrehajtás során),

A pozitívumok és negatívumok összegzése

- többet kell tenni a társadalmi partnerek és a regionális, illetve helyi szereplők bevonásáért,
- továbbra is nagyok a munkaerőpiaci különbségek az egyes tagállamok között.

Következtetés: a közösségi foglalkoztatási stratégiát folytatni kell, de a gazdaságpolitikával összehangolva; a jövőben kevesebb számú, de eredménycentrikusabb irányvonalakra van szükség; az irányvonalak ne egy évre, hanem hosszabb távra szóljanak.

7. A FOGLALKOZTATÁSI IRÁNYVONALAK ÚJ GENERÁCIÓJA

2003 márciusában az Európai Tanács brüsszeli ülésén megerősítette elkötelezettségét az európai foglalkoztatási stratégia folytatása mellett. Döntött arról, hogy a jövőben a *foglalkoztatási irányvonalakat* és az *átfogó gazdaságpolitikai irányvonalakat* összehangoltan kell megvalósítani. Követelményként fogalmazta meg, hogy az új irányvonalak száma legyen a korábbinál kevesebb, követelményei pedig eredményorientáltak, mentesítve ezáltal a tagállamokat a verbális jelentéstételi kötelezettség nyomasztó terhéértől. A tagállamok állam- és kormányfői abban is megállapodtak, hogy az új irányvonalak három évre szóljanak.

A lisszaboni célkitűzések teljesítése feltételezi, hogy *az új foglalkoztatási irányvonalak három átfogó és egymással kölcsönösen összefüggő célra épüljenek, ezek: 1. a teljes foglalkoztatás, 2. a munka minőségének és termelékenységének javítása, valamint 3. a társadalmi összetartozás erősítése*. Nagy ellenállást váltott ki a korábbi IV. pillér, a nők és férfiak esélyegyenlőségének a kihagyása az átfogó célok közül. Végül is ezt a döntést azzal indokolták, hogy a nők és férfiak közti munkaerőpiaci különbségek automatikusan eltűnnek, ha az Európai Unió megvalósítja a teljes foglalkoztatottságot, javítja a munka minőségét és hatékonyságát, továbbá megerősíti a társadalmi befogadás politikáját (CEC, 2003). Ehhez a társadalmi nemek szerinti közelítésmódra és pozitív intézkedésekre egyaránt szükség van, amelyek férfiaknak és nőknek egyenlő feltételeket teremtenek ahhoz, hogy belépjenek vagy visszatérjenek a munkaerőpiacra.

Az új irányvonalakat 2003. július 22-én fogadta el az Európai Tanács (fordítását lásd a 2. mellékletet). Ezek a 2003–2006 között időszakra szólnak, és a korábbi évek tapasztalatain nyugszanak, elmozdulva az eddigi „horizontális céloktól” és a négypilléres struktúrától, új kihívásokra válaszolnak, és eleget tesznek az egyszerűsítésükkel kapcsolatos igényeknek.

1. *A teljes foglalkoztatás*. A tagállamok foglalkoztatáspolitikájának hozzá kell járulnia ahhoz, hogy az EU átlagosan elérje

- a 15–64 éves népességre vonatkozóan 2005-re a 67 százalékos, 2010-re a 70 százalékos,
- a nők esetében 2005-re az 57 százalékos, 2010-re a 60 százalékos,

*Három átfogó cél
a lisszaboni elkötelezettségek
jegyében*

– az idősebb korcsoportban (55–64 évesek) pedig 2010-re az 50 százalékos foglalkoztatási rátát.

2. *A munka minőségének és termelékenységének javítása.* A munka minősége többdimenziós, a munka (a feladat), a munkahely, valamint a szélesebb munkaerőpiac jellemzőit is tartalmazó fogalom, amely magában foglalja a munka tartalmának minőségét, a képzettséget, az egész életen át tartó tanulást és az előremenetei lehetőségeket, a nemek közötti egyenlőséget, a munkahelyi egészségvédelmet és munkabiztonságot, a rugalmasságot és szociális biztonságot, a befogadó munkaerőpiacot, a munkaerőpiacra való belépés, beilleszkedés lehetőségét, a munkaszervezet és a munkahelyi élet egyensúlyát, a társadalmi párbeszédet és a munkavállalói részvételt, a hátrányos megkülönböztetés elleni fellépést, valamint a munkateljesítményhez kapcsolódó valamennyi tényezőt.

3. *A társadalmi kohézió és befogadás erősítése.* A foglalkoztatás a társadalmi beilleszkedés elősegítésének kulcsfontosságú eszköze. A foglalkoztatáspolitikai eszközeinek – a társadalmi befogadás területéhez kapcsolódó nyitott koordinációs mechanizmus hatására építve – elő kell segíteniük a munkaerőpiaci részvételt (a minőségi foglalkoztatáshoz való hozzájutás segítségével) valamennyi munkaképes nő és férfi számára a munkaerőpiaci diszkrimináció elleni fellépéssel és a munka világából való kirekesztés megelőzésével.

A gazdasági és társadalmi kohéziót a térségi foglalkoztatási és munkanélküliségi egyenlőtlenségek mérséklésével, az EU elmaradott övezeteiben élők foglalkoztatási problémáira kínált megoldásokkal, pozitív gazdasági és társadalmi struktúra-átalakító lépésekkel is elő kell segíteni.

A három átfogó cél elérése érdekében a tagállamoknak foglalkoztatáspolitikájuk alakításakor a következő *specifikus irányvonalakat* (prioritásokat) kell figyelembe venniük, valamennyi esetben érvényesítve a *nők és férfiak egyenlőségének* szempontjait:

1. aktív és preventív intézkedések a munkanélküliek és az inaktívak számára,
2. munkahely-teremtés és vállalkozás,
3. felkészülés a változásokra, az alkalmazkodóképesség és a munkaerőpiaci mobilitás elősegítése,
4. a humán tőke fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás támogatása,
5. a munkaerő-kínálat növelése és az aktív öregedés elősegítése,
6. nők és férfiak egyenlősége,
7. a munkaerőpiaci integráció elősegítése és küzdelem a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő emberek diszkriminációja ellen,
8. ösztönzés a munkavállalásra (hogyan megérje dolgozni),
9. a be nem jelentett munkavégzés átalakítása bejelentett munkává,
10. a regionális munkaerőpiaci különbségek csökkentése.

*Specifikus
irányvonalak*

Az európai foglalkoztatási stratégia végrehajtása továbbra is a tagállamok felelőssége; ehhez jelentős mértékben hozzájárulnak a tagállamok nemzeti hagyományainak megfelelő *parlamenti testületek* és a foglalkoztatáspolitikai országos és regionális szereplői. A *társadalmi partnereket* is be kell vonni az irányvonalak eredményes végrehajtásába, és lehetővé kell tenni, hogy jelentést készítsenek minden olyan területéről, amely a társadalmi partnerek felelősségi körébe tartozik. Továbbá, az operatív szolgálatoknak (foglalkoztatási és szociális szolgáltatásokat nyújtó szervezeteknek) is hatékonyan és eredményesen kell végrehajtaniuk a *foglalkoztatási irányvonalakat*.

8. A WIM KOK-JELENTÉS

A gazdasági növekedés 2000 óta lelassult, és a munkaerőpiaci folyamatok lendületes javulásának trendje is megtört. Ezért a brüsszeli Európai Tanács 2003 márciusában felkérte az Európai Bizottságot, hogy egy speciális munkacsoportot hozzon létre annak megvizsgálására, vajon *mennyire megalapozottak azok az aggályok, amelyek szerint a tagállamok* (a régiek, de főleg az újonnan csatlakozók) *nem képesek eredményesen megbirkózni az előttük álló kihívásokkal*. A Tanács kezdeményezésére felállított foglalkoztatási munkacsoport (*Employment Taskforce*) vezetésével Wim Kok volt holland miniszterelnököt bízták meg, aki neves elméleti és gyakorlati szakemberekből állította össze csapatát. Jelentésük 2003 novemberére készült el (*Jobs, jobs, jobs...*, 2003).

8.1. Gazdasági kihívások a kibővített Európai Unióban

Négy fő csoportba sorolhatók azok a problémák, amelyek megoldása a kibővített Európai Unió számára évtizedekre szóló feladatot jelent:

- a) a demográfiai időbomba,
- b) az a tény, hogy a foglalkoztatottság és a termelékenység nem segíti eléggé a gazdasági növekedést,
- c) a globalizáció és innováció, amihez hozzáadódnak még
- d) a bővítés kockázatai.

Az európai gazdaság és társadalom működésében belátható időn belül radikális demográfiai változások következnek be. 2030-ra az EU-25-ben 110 millióra nő a 65 éven felüliek létszáma (2000-ben 71 millió volt), és az időskori függőségi ráta (a 65 éven felüliek aránya a 15–64 éves népességhez viszonyítva) a 2000. évi 23 százalékról 39 százalékra emelkedik. Eközben a munkavállalási korú népesség száma 303 millióról 280 millióra csökken. Ilyen körülmények között felmerül a kérdés, hogyan tehető versenyképes a jövő Európája, illetve alkalmassá a teljes foglalkoztatottság és magas szintű gazdasági növekedés megvalósítására.

Csökkenő
és öregedő
népesség

A foglalkoztatottak száma 2030-ra akkor is jelentősen visszaesik (az EU–25-ben átlagosan évi 1 millióval), ha 2010-re sikerül valóra váltani a lisszaboni célkitűzést, azaz a 70 százalékos foglalkoztatási szint elérését. A csökkenő foglalkoztatottságot ugyanakkor jelentős termelékenységjavulással kell pótolni, miközben be kell hozni a termelékenység tekintetében mutatkozó lemaradást is.

Az 1998-ban bevezetett európai foglalkoztatási stratégiának köszönhetően 1998–2002 között a foglalkoztatottak száma szolid gazdasági növekedés mellett éves átlagban 1,3 százalékkal bővült. A 70 százalékos foglalkoztatási arány elérése azonban 2010-re további 15 millió ember munkába állását feltételezi, amihez a foglalkoztatottságot évente 1,5 százalékkal kellene növelni!

Az újonnan belépett országok (EU–10) munkaerőpiaci helyzete ennél sokkal rosszabb: átlagos foglalkoztatási rátájuk 2002-ben csak 56 százalék volt, ami a foglalkoztatási arány összesített mutatóját lerontja, ugyanis a csatlakozás révén:

- az EU–25 foglalkoztatási rátája 62,9 százalékra csökken, az EU–15 64,3 százalékos átlagához képest; és
- az állástalanok nagyobb tömege miatt a munkanélküliségi ráta 7,7 százalékról 9 százalékra nő;
- különösen alacsony az új tagállamokban az idősek foglalkoztatási rátája (EU–15: 40 százalék; EU–10: 30 százalék), továbbá a nőké (EU–15: 55,6 százalék; EU–10: 50,1 százalék).

A kivezető utat keresve a következő okok miatt *egyre több kritika éri magát az európai foglalkoztatási stratégiát is (Euromemorandum Group, 2003):*

- (még mindig) túlzottan az átfogó gazdaságpolitikai irányvonalak alá van rendelve, ahelyett hogy egymás mellett szolgálnák mindkét stratégia fő célját: a gazdasági növekedés és a jólét előmozdítását;
- nem tekinthető foglalkoztatáspolitikai stratégiának, mert csak a foglalkoztatás és a munkaerőpiac szabályozására irányul. Azt feltételezi, hogy a piacnyitás, a bérkiáramlás mérséklése és a munkaerőpiac flexibilizálása automatikusan elvezet a növekedés és munkahely-teremtés előmozdításához;
- a munkanélküliséget alapvetően kínálati problémának tekinti, így a rendszabályozó-egyelmező elemekre összpontosít, amelyek keresztülvitele esetén a társadalom gyengébb csoportjainak a helyzete romlik.

A munkatermelékenység hozzájárulása a gazdasági növekedéshez az 1960-as évtizedben évente átlagosan 4,6 százalék volt, ez az 1970-es évekre visszaesett 2,8 százalékra, az 1980-as években 1,8 százalékra, az 1990-es években pedig 1,5 százalékra. 1997 óta viszont nem több mint 1 százalék! Az Egyesült Államokban a termelékenység javulása ennek a duplája (2 százalék), és a foglalkoztatás bővülése is nagyobb mértékben járult hozzá a növekedéshez, mint Európában. Az EU-ban az óratermelékenység (egy

Alacsony foglalkoztatottság

Az európai foglalkoztatási stratégia kritikája

A bővülő foglalkoztatásnak növekvő termelékenységgel kell párosulnia!

munkaórára jutó termelés) ugyancsak 15 százalékkal alacsonyabb az Egyesült Államok mutatójánál. Becslések szerint 40 százalékban a munkatermelékenység terén mutatkozó lemaradásra vezethető vissza, hogy az egy főre jutó GDP az Európai Unióban csak 72 százaléka az Egyesült Államokénak. Ráadásul a bővítés ezt a rést is kitágítja, miután az EU–25 egy főre jutó bruttó hazai termékét 9 százalékkal csökkenti az EU–15-höz képest (*Európai Bizottság*, 2004).

A termelékenység kívánatosnál kisebb mértékű javulása *két fő okra* vezethető vissza: az információs és kommunikációs technika lassú terjedésére és a kevés beruházásra.

1. *Információs és kommunikációs technika*: a termelékenység javulásához fele olyan mértékben járul hozzá az EU–15-ben, mint az Egyesült Államokban.

2. *Mindenütt visszaeső beruházások*:

- 2000–2002 között a vállalati szektor beruházásainak aránya a GDP-ből 18,3 százalékról 17,2 százalékra esett az EU–15 átlagában.
- ugyanez vonatkozik az állami beruházásokra is, amelyek az 1990-es években mindvégig csökkentek, és 2003-ban a GDP 2,4 százalékát tették ki (Egyesült Államokban 3,3 százalék).
- az új tagállamokban is visszaestek a beruházások, bár azok növekedési üteme még így is viszonylag magas: évi 1,5 és 5 százalék között mozog.

Globalizáció, innováció

Napjainkban a posztindusztriális forradalmak újabb szakaszát éljük, amelynek jellemzője az *áttérés a hagyományosból a tudásalapú gazdaságba*.

- A „régiparágakban” a siker a holt tőkebefektetéseken múlt, illetve múlik, a tudásalapú társadalomban viszont a humán tőke és a K+F-beruházások növelésén.
- Az utóbbi nemcsak a termelékenység javításának záloga Európában, hanem a munkahelyteremtésnek is a legfőbb forrása.
- A differenciálódás új dimenzióban jelenik meg a társadalomban, alapja a tudásgazdagság és -szegénység lesz a munkaerőpiaci csoportok és régiók között.

„Tudás-Európa” jellemzői a következők:

- A *kutatás és fejlesztés* területén is lemaradással küzd az Európai Unió az Egyesült Államokhoz képest: míg a K+F-kiadások az EU GDP-jének 1,9 százalékát teszik ki, az Egyesült Államokban ez 2,6 százalék (EU-cél: 3 százalék elérése). Emiatt a műszaki fejlődés hozzájárulása a gazdasági növekedéshez az Európai Unióban csak 60–65 százalék közötti, szemben az Egyesült Államok 70 százalékával.

- Tágabb értelemben – nemcsak a K+F, hanem – a *tudáshoz kapcsolódó területekre* az Egyesült Államok a GDP 6 százalékát fekteti be; az EU csak 3,6 százalékot.
- Az *oktatási és képzési ráfordítások* szintén nem elegendők. Az oktatásra jutó közkiadások (4,9 százalék) ugyan elérik az Egyesült Államok szintjét (4,8 százalék), és meghaladják Japánét (3,6 százalék) is, de a magánberuházások aránya jóval szerényebb. A magánszektor háromszor nagyobb arányban járul hozzá Japánban és ötszörösen az Egyesült Államokban az oktatáshoz, mint az Európai Unióban.
- Az Egyesült Államokban a munkavállalási korú népesség 39 százaléka rendelkezik *felsőfokú végzettséggel*; az EU-ban csak 20 százalék.
- Ha a jelenlegi trend fennmarad, Európát jelentős hiány fogja sújtani magasan kvalifikált kutatókból. Míg az EU-ban a *kutatók száma* a munkaerő-állomány ezer főjére vetítve 5,4 főről 5,7 főre nőtt 1999–2001 között, az Egyesült Államokban ez eléri a 8,1 és Japánban a 9,1 főt.
- Bízató, hogy a 25–64 éves felnőttek között az érettségizettek aránya 55,4 százalékról 64,6 százalékra nőtt 1995–2002 között. A 20–24 évesek kategóriájában ez a mutató már sokkal magasabb az új tagállamokban, mint a régiókban (86 százalék, illetve 73 százalék).

2004. május elsejétől tíz új taggal gyarapodott az Európai Unió. Az újonnan csatlakozott országok többé-kevésbé sikeresen lebonyolították saját gazdaságuk átalakítását, de ma is súlyos makrogazdasági aránytalanságokkal küszködnek: magas munkanélküliséggel, nagyarányú szegénységgel, mély regionális különbségekkel.

- Az egy főre jutó jövedelem az új tagállamokban (vásárlóerő-paritáson) kevesebb, mint a fele a régikének (47,7 százalék).
- Az új tagállamok foglalkoztatási struktúrája tradicionálisabb: a foglalkoztatottak egyötöde a mezőgazdaságban dolgozik (21 százalék); az EU–15-ben ez kevesebb mint egyhuszad (4,3 százalék).
- Ennek ellenére vagy éppen ezért a mezőgazdasági szektor termelékenysége az EU–15-ben mégis ötszöröse az EU–10-nek.
- Az EU–10-ben számottevően kevesebb személyt (47 százalék) foglalkoztat a szolgáltató szektor, mint az EU–15-ben (66 százalék).
- Ha feltételezzük azt az optimista forgatókönyvet, hogy a régi tagállamokban a gazdasági növekedés éves átlagos üteme tartósan évi 2 százalék lesz, az újakban pedig 4 százalék, akkor is két évtizedre van szükség ahhoz, hogy az új tagállamok elérjék az EU–15 egy főre jutó jövedelmének 60–70 százalékát, kisebb-nagyobb országok közti különbségek mellett (Balcerowicz, 2004).

Ennek ellenére az EU-tagság összességében javítja az új tagállamok tartós növekedési kilátásait, mert:

Az EU-bővítés
kockázatai

- az emiatt megnövekedett bizalom javítja külfölditőke-vonzó képességüket,
- a strukturális alaphoz sohasem tapasztalt volumenű fejlesztési forrásokhoz jutnak,
- és az EU-tagság fegyelmezően hat gazdaságpolitikájukra is (a GDP 3 százaléka alatt tartandó államháztartási hiány, az egységes EU-piacba való bekapcsolódásuk és az állami támogatások nyújtásának korlátozása következtében).

8.2. A kihívásokra adott válaszok

A Wim Kok-jelentés a következőket hangsúlyozza. „A lisszaboni célok nagy kihívást jelentenek, de Európa nem engedheti meg magának, hogy lemondjon róluk. Egyrészt demográfiai okokból (a csökkenő és öregedő népesség miatt), másrészt versenypozíciója megerősítésének a kényszere miatt (a globalizáció, innováció és a tudásalapú társadalom térnyerése közepette). A tagállamoknak meg kell erőltetniük magukat, hogy lépést tartanak ezekkel a célokkal.

A sikeres foglalkoztatásbővítés *négy alapkövetelmény* teljesítésétől függ:

- a vállalatok és munkavállalók *alkalmazkodásának* megerősödésétől,
- attól, hogy sikerül-e *több embert bevonni a munkaerőpiacra*,
- hogy több és nagyobb hatékonyságú *beruházásokkal* sikerül-e *fejleszteni a humán tőkét*,
- valamint a reformok eredményes végrehajtásától, aminek a *jobb kormányzás* a feltétele.”

„... A tagállamok erősítsék meg elkötelezettségüket azon foglalkoztatási célok iránt, amelyeket maguk határoztak meg.”

„... Az Európai Unió szintjén a foglalkoztatási stratégia végrehajtására kell koncentrálni. A megnagyobbodó EU-ban szigorúbb monitorozásra és pontosabb ajánlásokra van szükség. Az EU költségvetését szorosabban hozzá kell kapcsolni a lisszaboni célok eléréséhez.” (*Job, jobs, jobs*, 5. o.)

A négy alapkövetelmény számos, konkrét feladatot fogalmaz meg a tagállamok számára. Ezek kivonatos fordításban megtalálhatók a 3. mellékletben.

8.3. Ajánlások a tagállamoknak

A Wim Kok-jelentés helyzetértékelését és politikai üzeneteit támogatta az Európai Bizottság és az Európai Tanács. Olyannyira, hogy a *közös foglalkoztatási jelentést*, amely az elkövetkező időszak prioritásait, feladatait határozza meg, erre építették. A foglalkoztatási munkacsoport arra is felhatalmazást kapott, hogy a tagállamok számára konkrét ajánlásokat fogalmazzon meg. Ezek az ajánlások részévé váltak a Bizottság új foglalkoztatási csomagjának

(COM, 2004), amit 2004. április 7-én fogadtak el. Ez tanácsi határozattá a nyári ülésen vált, amely:

- megerősítette a 2003–2006-ra szóló *foglalkoztatási irányvonalakat*, és kiterjesztette azokat az új tagállamokra is,
- az eredményes végrehajtást elősegítő ajánlásokat állította a középpontba,
- minden tagállamnak általános kötelezettségként írta elő a Wim Kok-jelentés négy alapkövetelményének teljesítését és
- annak országspecifikus ajánlásait a foglalkoztatási irányvonalak adaptálásához.

A foglalkoztatási munkacsoport értékelése, továbbá a *foglalkoztatási irányvonalak* és a 2003. évi *tanácsi ajánlások* bevezetéséről készült *közös foglalkoztatási jelentés* elemzése megállapítja, hogy valamennyi tagállam és a társadalmi partnerek biztosítsanak azonnali prioritást a következő feladatoknak.

– *A munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodásának növelése.* A rugalmasság és biztonság egyidejű megvalósításának ösztönzése a munkaerőpiacon, a munkaszervezés javításával és a standard,² illetve atipikus munkaszerződések vonzóvá tételével a munkavállalók és munkáltatók számára egy kétlépcsős munkaerőpiac létrejöttének elkerülésére. Az állásbiztonság fogalmát modernizálni kell, és kiegészíteni a nők és férfiak az irányú képességével, hogy megőrizzék a munkahelyüket és ott előmenetelt érjenek el. Maximalizálni kell a munkahely-teremtést és növelni a termelékenységet, a vállalkozóvá válás útját álló akadályok elhárításával, valamint a struktúraváltás jobb megszervezésével.

– *Több ember munkaerőpiacra vonzása és ott maradásra készítése: a munka legyen mindenki számára reális választási lehetőség!* Meg kell szüntetni a munkanélküliség, inaktivitás és az alacsony keresetek csapdáját, az adózás és segélyezés közötti egyensúly megteremtésével. Az aktív öregedés átfogó stratégiáját kell életbe léptetni, beleértve olyan eszközök és intézkedések meghozatalát, amelyek arra ösztönzik a munkavállalókat, hogy minél később menjenek nyugdíjba, a munkáltatókat pedig arra, hogy vegyenek fel és minél hosszabb ideig tartsák meg az idős munkavállalókat. Folytatni kell a nők, a fiatalok, az etnikai kisebbségek és a migráns munkaerő munkaerőpiaci részvételének és vállalkozóvá válásának ösztönzésére irányuló politikát. Meg kell erősíteni a munkanélküliekre és az inaktívakra irányuló aktív munkaerőpiaci politikát, személyre szabott szolgáltatásokkal minden álláskereső számára. Azért, hogy anyagi és nem anyagi értelemben érdemes legyen dolgozni, intézkedéseket kell hozni többek között az adózás és a gyermekgondozási szolgáltatások területén, valamint a munka és a családi élet összehangolását elősegítő feltételek megteremtésével.

– *Többet és hatékonyabban beruházni a humán tőkébe és az élethosszig tartó tanulásba.* Az oktatás valamennyi szintjén ambiciózus intézkedéseket

*Közös ajánlások
valamennyi tagállamnak*

² A standard munkaszerződések közé a határozatlan idejűek tartoznak, legyenek akár teljes vagy részmunkaidőre szólóak.

kell hozni az emberi tőke, a kutatás-fejlesztés, a vállalkozói attitűd és képességek/készségek kibontakoztatására. Meg kell osztani a költségeket és a felelősséget az állam, a vállalatok és az egyének között. Ösztönözni kell a vállalatok belüli emberierőforrás-fejlesztést. Csökkenteni kell az iskolai lemorzsolódást és bővíteni a képzési kínálatot, az élethosszig tartó tanulás-hoz való hozzáférés biztosításával, különösen a leginkább rászorulóknak (az alacsony képzettségűek és az idős dolgozók) esetében. Figyelemmel kell lenni a munkaerőpiac jelenlegi és jövőbeli szükségleteire. Innovatív oktatási és szakképzési módszereket kell alkalmazni (például a távoktatás), továbbá fejleszteni kell az új információs és kommunikációs technológiákhoz kapcsolódó képességeket.

– *Jobb kormányzással kell biztosítani a reformok eredményes megvalósítását!* Reform partnerségeket kell létrehozni a társadalmi partnerek részvételének és támogatásának mobilizálására. Világos nemzeti politikákat, és ahol szükséges, célokat kell kidolgozni az európai közös célkitűzések eléréséért, illetve a közpénzek hatékony felhasználásáért. Támogatni kell, hogy a nemzeti foglalkoztatási akciótervek kulcsszerepek töltsenek be a reformlépések programozásában. Biztosítani kell, hogy ezek demonstrálják a koherenciát, az átláthatóságot és a költséghatékonyt a pénzügyi források elosztásában, beleértve a *foglalkoztatási irányvonalak és ajánlások* végrehajtásához rendelkezésre bocsátott EU-alapok felhasználását is. A kölcsönös tanulást eredményesebben kell megvalósítani.

*Országspecifikus ajánlások
Magyarországnak*

Magyarországon a foglalkoztatási ráta alacsony, különösen az alacsony képzettségűek, a hátrányos helyzetűek, a nők és idősek esetében. A munkanélküliségi ráta is kisebb az EU átlagánál, de ez az alacsony gazdasági aktivitási rátával magyarázható. Nagyok a munkaerőpiaci egyenlőtlenségek a „modern” középső és nyugati, valamint a többi országrész között. A regionális és szektorális mobilitás alacsony. Szűk keresztmetszetek vannak jelen a szakképzett munkaerő hiánya, valamint az oktatási-képzési rendszer és a munkaerőpiaci szükségletek meg nem felelése miatt.

A feladatok a következők.

– *Növelni kell a dolgozók és vállalkozások alkalmazkodását.* Az élők munkaközpontjai továbbra is magasak, ami akadályozza a munkahely-teremtést, és minden bizonnyal hozzájárul a bejelentés nélküli munkavégzéshez.

A gazdasági növekedés lassulása közepette további, a társadalmi partnerekkel közös erőfeszítésre van szükség ahhoz, hogy a bérfolyamatok foglalkoztatásbarát módon alakuljanak.

Ezeket ma a gazdaság versenyképesebb része vezérli, következésképpen nem feltétlenül mozdítják elő a munkahely-teremtő kapacitások megerősödését a gazdaság kevésbé fejlett területein.

– *Több embert kell vonzani a munkaerőpiacra, és a munkát mindenki számára reális választási lehetőséggé tenni!* A dolgozók egészségi állapota aggodá-

lomra ad okot, ami részben megmagyarázza az alacsony gazdasági aktivitást. Olyan intézkedésekre van szükség, amelyek ösztönzik a munkakörülmények javítását, valamint a megelőző és gyógyító egészséggondozást.

A szociális ellátórendszerek reformját – beleértve a táppénzrendszert is – úgy kell végrehajtani, hogy megérje dolgozni és csökkenjen a bejelentés nélküli munkavégzés.

Ennek együtt kell járnia a rugalmas és családbarát munkafeltételek kialakításával, beleértve a részmunkaidős foglalkoztatás vonzóbbá tételét, különösen a nők és idősek számára.

Az aktív munkaerőpiaci eszközök preventív jellegének erősítése a munka nélküliek és inaktívak szempontjából ugyancsak fontos, különösen a hátrányos helyzetű régiókban. Ehhez modern állami foglalkoztatási szolgálat kell, amely támogatni tudja a foglalkozási és földrajzi mobilitást. A társadalmi kirekesztődés elleni stratégiára alapozva erőfeszítéseket kell tenni a roma népesség munkaerőpiaci kilátásainak javításáért.

– *Több és hatékonyabb beruházás az emberi tőkébe és az élethosszig tartó tanulás.* Erőfeszítéseket kell tenni az élethosszig tartó tanulás stratégiájának kidolgozása érdekében, és intézkedést hozni az iskolai lemorzsolódás csökkentéséért, valamint ösztönözni kell az egyetemi oktatáshoz való egyenlő hozzáférést, és bővíteni kell a szakképzési lehetőségeket, különösen az alacsony képzettségűeknek és hátrányos helyzetűeknek.

Az ajánlások végrehajtásáról a tagállamoknak be kell számolniuk a nemzeti foglalkoztatási akcióterv 2004. október elsejéig leadandó követő jelentésében, az új tagállamoknak – köztük Magyarországnak – pedig az addigra benyújtandó nemzeti foglalkoztatási akciótervükben.

*Beszámolás:
2004. október 1.*

9. HIVATKOZÁSOK

- BALCEROWICZ, L. (2004): Real convergence from the accession countries perspective, Presentation for the fifth Brüsszel. Economic Forum, 23. április.
- CEC (1993): White Paper on Growth, Competitiveness and Employment, COM(93)700, Commission of the European Communities, Brüsszel.
- CEC (1994): White Paper on Social Policy. Commission of the European Communities COM(94)333, Brüsszel.
- CEC (1997): Joint Employment Report. 1,10. (97)SEC1796. final. Commission of the European Communities, Brüsszel.
- CEC (1998a): From Guidelines to Action: the National Action Plans for Employment. COM(1998)316. Commission of the European Communities, Brüsszel.
- CEC (1998b): Employment Rates Report 1998, Employment Performance in the Member States, COM(98)572, Commission of the European Communities, Brüsszel.
- CEC (2002): Taking stock of five years of the European Employment Strategy. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2002)416 final Commission of the European Communities, Brüsszel.
- CEC (2003): The future of the European Employment Strategy (EES). „A strategy for full employment and better jobs for all”; Communication from the Commission to

- the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Commission of the European Communities, Brüsszel.
- CEC (2004): Strengthening the implementation of the European Employment Strategy; Proposal for a Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States; Council Recommendation on the implementation of Member States' employment policies, Communication from the Commission, Brüsszel, április 7.
- EC (2003): Employment in Europe 2003. European Commission, Brüsszel.
- Euromemorandum Group (2003): Full Employment, Welfare and a Strong Public Sector – Democratic Challenges in a Wider Union. Memorandum, Bremen.
- Európai Bizottság (2004): A lisszaboni célkitűzések megvalósítása. Reformok a kibővített Unió számára, Bizottsági jelentés az Európai Tanács tavaszi ülészakára, Brüsszel, március 26.
- FARKAS ORSOLYA (1998): *Az Európai Unió szociális joga és szociálpolitikája*. Grimm Könyvkiadó-JATE Press, Szeged.
- Jobs, Jobs, Jobs... (2003): Jobs, Jobs, Jobs – creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok. November, Brüsszel.
- LARSSON, A. (1998): The European Employment Strategy and EMU. The 1998. Meidner Lecture, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, március 18.
- NAGY KATALIN (2003): Az Európai Foglalkoztatási Stratégia. Európai Tükör, 1. sz. 2–24.o.

MELLÉKLETEK

1. melléklet

Az Európai Unió 1999. évi foglalkoztatási irányvonalai*

I. pillér. A foglalkoztathatóság javítása

Az 1. és 2. irányvonal: az ifjúsági munkanélküliség elleni küzdelem és a tartós munkanélküliség megelőzése. Az ifjúsági és a tartós munkanélküliség trendjének befolyásolása érdekében a tagállamoknak intenzív erőfeszítéseket kell tenniük az egyéni szükségletek korai felismerésére építő preventív és foglalkoztathatóság-orientált stratégiák kidolgozására; a határidőt az egyes tagállamok maguk határozzák meg, de ez nem lehet hosszabb négy évnél, kivéve azon tagállamokat, ahol különösen magas a munkanélküliek aránya. A tagállamoknak a következőket kell biztosítani:

- minden *fiatal munkanélkülinek* fel kell ajánlani egy új kezdési lehetőséget, mielőtt a munkanélkülisége a 6 hónapos időtartamot elné, ami lehet képzés, átképzés, munkahelyi tapasztalatszerzés, állás vagy más, a foglalkoztathatóságukat javító intézkedés;

- a *felöltt munkanélkülieknek* szintén fel kell ajánlani egy újakezdési lehetőséget, mielőtt a munkanélküliségük a 12 hónapot elérte volna – akár valamelyik fentebb említett módon vagy általánosabban, egyéni szakképzési tanácsadás formájában.

Ezeket a preventív és foglalkoztathatóságot javító intézkedéseket kombinálni kell olyan programokkal is, amelyek elősegítik a tartós munkanélküliek újrafoglalkoztatását.

3. és 4. irányvonal: áttérés a passzív eszközökről az aktív eszközökre. A támogatási, adózási és képzési rendszereket – ahol szükséges – felül kell vizsgálni, és úgy kell módosítani, hogy azok aktívan segítsék elő a foglalkoztathatóság javítását. Minden tagállam:

- arra törekszik, hogy jelentősen növelje azoknak a személyeknek a számát, akik a foglalkoztathatóságukat javító aktív intézkedések hasznát élik. A képzésben vagy más hasonló programokban részt vevő munkanélküliek számának bővítésére az egyes tagállamok – kiinduló helyzetüktől függően – célul tűzik ki, hogy fokozatosan elérjék a három legsikeresebb tagállam átlagos mutatóját, de legalább a munkanélküliek 20 százalékát bevonják a képzési programokba;

- felülvizsgálja és módosítja segélyezési és adórendszerét, hogy azok valóban ösztönözzék a munkanélkülieket vagy inaktívakat a munkakeresésre és a foglalkoztatási, illetve képzési lehetőség elfogadására. Emellett azokat az intézkedéseket, amelyek a munkaerőpiac korai elhagyására készítetik a dolgozókat, kritikai értékelésnek kell alávetni.

* A fordítás az alábbi dokumentum alapján készült: Communication from the Commission: Proposal for Guidelines for Member States Employment Policies 1999. Commission of the European Communities, Brüsszel, 14. 10. 1998 COM(1998)574 final.

5. és 6. irányvonal: a partneri viszony ösztönzése. A tagállamok erőfeszítései önmagukban nem elegendők arra, hogy a kívánt eredményeket elérjék a foglalkoztathatóság javításában. Ezért:

- a társadalmi partnerek ösztönzése szükséges – felelősségi körük és tevékenységi területük minden szintjén – annak érdekében, hogy a lehető leghamarabb megállapodások jöjjenek létre a képzés, a munkahelyi tapasztalatszerzés és gyakorlat, a tanoncképzés, továbbá más, foglalkoztathatóságot javító intézkedések elterjesztésére;

- a szakképzett és alkalmazkodóképes munkaerő számának növelése érdekében a tagállamok és a társadalmi partnerek törekedjenek arra, hogy
- különösen az információs és kommunikációs technológiák területén – megteremtsék az egész életen át tartó tanulás lehetőségét, és tűzzenek ki konkrét célokat arra vonatkozóan, hogy abban minden évben egyre többen vegyenek részt. Az idősebb dolgozók bekerülésének megkönnyítése különösen fontos szempont.

7 és 8. irányvonal: az iskolarendszerből a munka világába való átmenet megkönnyítése. Azoknak a fiataloknak rosszak az elhelyezkedési esélyei, akik az iskolarendszert olyan képességek nélkül hagyják el, amelyekre a munkaerőpiacra való belépéshez szükségük lenne. Ezért a tagállamok:

- javítani fogják iskolarendszerük minőségét annak érdekében, hogy lényegesen csökkentsék az iskolarendszerből lemorzsolódó fiatalok számát, többek között úgy is, hogy kitüntetett figyelmet szentelnek a tanulási nehézségekkel küszködő fiataloknak;

- gondoskodnak arról, hogy a fiatalok jobban fel legyenek készítve a technológiai és gazdasági változásokra, s hogy eladható ismeretekkel rendelkezzenek a munkaerőpiacon – ahol szükséges, ennek érdekében vezessék be vagy fejlesszék a szakmunkásképzést.

9. irányvonal: a munkaerőpiacnak mindenki számára nyitottá kell válnia! Sok csoport és egyén találja különösen nehéznek, hogy megfelelő szakképzettséget szerezzen, bejusson a munkaerőpiacra vagy megtartsa az állását. Koherens intézkedéscsokorral kell támogatni az ilyen emberek és csoportok integrációját a munka világába és a diszkriminációval szembeni küzdelmet. Minden tagállam:

- megkülönböztetett figyelmet fordít a fogyatékos emberekre, az etnikai kisebbségekre és más hátrányos helyzetű csoportokra, illetve egyénekre, továbbá a preventív és aktív politika megfelelő formáit fejleszti ki ahhoz, hogy támogassa munkaerőpiaci integrációjukat.

II. pillér. A vállalkozó szellem megerősítése

10 és 11. irányvonal: a vállalkozások létrehozásának és működtetésének a megkönnyítése. A munkahelyteremtés szempontjából alapvető fontosságú az új vállalkozások beindítása és a kis- és középvállalkozások számának a nö-

velése. Ezt a folyamatot elő kell segíteni a vállalkozói képességek tudatos ösztönzésével az egész társadalomban, továbbá világos, stabil, kiszámítható szabályok biztosításával és a kockázatitőke-piacok fejlesztéséhez szükséges feltételek javításával. A tagállamok csökkentsék és egyszerűsítsék a kis- és középvállalatokra nehezedő adminisztrációt és adóterheket. A tagállamok ennek érdekében:

- különös figyelmet fordítanak a vállalkozások fenntartási költségeinek és adminisztrációs terheinek jelentős csökkentésére, különösen a kis- és középvállalatok esetében, s főleg akkor, ha azok az alapítás stádiumában vannak, vagy pótlólagos dolgozókat vesznek fel;

- ösztönzik az önfoglalkoztatás terjedését oly módon, hogy megvizsgálják, vajon csökkenthetők-e az ennek útjában álló akadályok, különösen az adók és a társadalombiztosítási járulékok, amennyiben ezek gátolják az önfoglalkoztatóvá válást vagy egy új vállalkozás létrehozását. Emellett támogatják a vállalkozói ismeretek oktatását és a vállalkozók által igényelt célirányos szolgáltatások hozzáférhetőségét is.

12 és 13. irányvonal: a munkahely-teremtési lehetőségek kiaknázása. Ha az Európai Unió sikeresen fel kíván lépni a foglalkoztatási kihívással szemben, annak minden lehetséges forrását fel kell tárnia, amit a munkahelyteremtés, az új technológia és innovációk számára hatékonyan ki kell aknázni. Ennek érdekében a tagállamok:

- támogatják azokat a megoldásokat, amelyekkel teljes mértékben ki lehet használni a munkahelyteremtésben rejlő lehetőségeket helyi szinten, a szociális gazdaságban és olyan új tevékenységekben, amelyek a piac által még ki nem elégített szükségletekhez kapcsolódnak; továbbá a csökkentés szándékával megvizsgálják, milyen akadályok állják útján e kezdeményezések megvalósításának;

- fogalmi keretet dolgoznak ki ahhoz, hogy teljes mértékben kiaknázzák a szolgáltatásterületben rejlő foglalkoztatási lehetőségeket, továbbá feltárják és elhárítják azokat a gátakat, amelyek fékezik a vállalkozások növekedését, valamint azt, hogy több, illetve jobb munkahely jöjjön létre. Emellett felmérik az információs társadalom foglalkoztatási képességét.

14. irányvonal: Az adórendszert foglalkoztatásbaráttá kell tenni! Meg kell fordítani azt a tartós tendenciát, amely egyre magasabb adókat és befizetési kötelezettségeket hárít az élők munkára (ami az 1980. évi 35 százalékról 1995-re 43 százalékra nőtt). Minden tagállam:

- célul tűzi ki, hogy fokozatosan csökkenteni fogja az általános adóterhelést, ha az adók jelenlegi szintje azt szükségessé teszi, továbbá indokolt esetben fokozatosan mérsékli az élők munkára nehezedő fiskális nyomást és a nem bér jellegű munkaerőköltségeket, különösen a viszonylag alacsonyan képzett és alacsony bérű munkaerő esetében, de anélkül, hogy veszélyeztetné a közkiadások fedezetét és a társadalombiztosítási rendszerek

pénzügyi egyensúlyát; meg fogja vizsgálni – amennyiben ezt még nem tette meg – az energiaadó bevezetésének vagy a környezetszennyező kibocsátások megadóztatásának kérdését – esetleg más adójellegű intézkedések is szóba jöhetnek.

III. pillér. A vállalatok és dolgozóik alkalmazkodóképességének fejlesztése

15. irányvonal: A munkaszervezet modernizálása. A munkaszervezet és a munkavégzési formák modernizálása érdekében szoros partneri kapcsolatokat kell kialakítani a megfelelő (európai, országos, ágazati és vállalati) szinteken.

– A társadalmi partnerek – a megfelelő szinteken – kezdenek tárgyalásokat olyan megállapodásokról, amelyek modernizálják a munkaszervezetet, beleértve a rugalmas munkaidőrendszereket. Ennek célja a vállalkozások versenyképességének és termelékenységének javítása legyen, egybekötve a rugalmasság és állásbiztonság kívánatos egyensúlyának elérésével. Ezek a megállapodások magukban foglalhatják például a munkaidő éves mennyiségben történő meghatározását, a munkaidő csökkentését, a túlórák korlátozását, a részmunkaidős foglalkoztatás elterjesztését, az egész életet át tartó tanulás rendszerének bevezetését, illetve a munkaviszony átmeneti szüneteltetését az élet meghatározott szakaszaiban.

– A saját területén minden tagállam meg fogja vizsgálni, jogszabályaik közé beépíthetők-e olyan szerződéstípusok, amelyek rugalmasabb alkalmazkodást tesznek lehetővé, tekintettel arra, hogy a foglalkoztatási formák egyre változatosabbá válnak. Azok, akik az utóbbiak keretében dolgoznak, kapjanak megfelelő biztonságot és magasabb szakmai státust, összhangban a vállalat igényeivel.

17. irányvonal: az alkalmazkodóképesség ösztönzése a vállalaton belül. A vállalaton belüli szakismereti szint megújítása érdekében a tagállamok vállalják, hogy:

– felülvizsgálják azokat az akadályokat, főként az adózás területén jelenlévőket, amelyek gátolják a humán beruházásokat, továbbá gondoskodnak a vállalaton belüli képzések adóügyi vagy más jellegű ösztönzéséről. Az érvényben lévő szabályok összességét is áttekintik abból a szempontból, hogy azok hozzájárulnak-e a foglalkoztatás útjában álló akadályok elhárításához, és kellően segítik-e a munkaerőpiac alkalmazkodását a gazdaság strukturális változásaihoz.

IV. pillér. Az esélyegyenlőség politikájának megerősítése

18. irányvonal: a nemek közötti megkülönböztetés megszüntetése. A tagállamoknak az egyenlő esélyek iránti elkötelezettségüket úgy kell kifejezésre juttatniuk, hogy elősegítsék a nők magasabb foglalkoztatási arányát. Arra is figyelmet kell fordítani, hogy mennyire nagy aránytalanságok vannak az

egyes gazdasági szektorokban, illetve foglalkozásokban a női és férfi munkavállalók előfordulási gyakoriságában. A tagállamok:

- megkísérlik csökkenteni a férfiak és nők munkanélküliségi arányának különbségét, mégpedig úgy, hogy aktívan támogatják a női foglalkoztatás bővülését, továbbá olyan intézkedéseket hoznak, amelyek megfordítják a nők alulreprezentált jelenlétét egyes gazdasági szektorokban vagy foglalkozási ágakban, és ellene hatnak túlreprezentált előfordulásuknak másokban.

19. irányvonal: a munka és a családi élet harmonizálása. A munkaviszony megszakításával, a szülői szabadsággal, a részmunkaidős foglalkoztatással és a rugalmas munkaidő-beosztással kapcsolatos intézkedések különösen fontosak mind a nők, mind pedig a férfiak számára. A kérdéskörrel kapcsolatos különböző direktívák és a társadalmi partnerekkel kötött megállapodások bevezetését fel kell gyorsítani, és ezek végrehajtását rendszeresen figyelemmel kell kísérni. Biztosítani kell a megfelelő gyermekgondozási szolgáltatásokat, illetve az eltartott családtagok gondozását annak érdekében, hogy a nők és férfiak egyaránt beléphessenek a munkaerőpiacra, s folyamatosan ott is tudjanak maradni. Ennek érdekében a tagállamok:

- olyan programokat dolgoznak ki és vezetnek be, amelyek támogatják a családbarát politikát, beleértve a megfizethető, elérhető és magas színvonalú gyermekgondozási szolgáltatásokat, az egyéb eltartottak és hozzátartozóik által igényelt szolgáltatásokat, továbbá a szülői és egyéb szabadságokat.

20. irányvonal: a munkába való visszatérés megkönnyítése. A tagállamok a következőket fogják tenni:

- különös figyelmet szentelnek azon nőknek és férfiaknak, akik hosszabb megszakítás után fontolgatják a keresőmunkába való visszatérésüket, és ennek érdekében megvizsgálják azokat az intézkedéseket, amelyekkel fokozatosan ki lehet küszöbölni a visszatérést gátló akadályokat.

2. melléklet

Foglalkoztatási irányvonalak, 2003–2006

Európai stratégia a teljes foglalkoztatásért és a jobb munkahelyekért mindenki számára

2003/578/EK tanácsi határozat (2003. július 22.) a tagállamok foglalkoztatási irányvonalairól

A tagállamok foglalkoztatáspolitikájuk alakítása során figyelembe veszik a célokat, törekednek a cselekvési prioritások végrehajtására és a következőkben meghatározott számszerűsített célkitűzések elérésére. Különösen fontos szempont a foglalkoztatáspolitikai megfelelő végrehajtásának biztosítása.

A foglalkoztatási irányvonalak és a kapcsolódó foglalkoztatási ajánlások mellett a tagállamoknak maradéktalanul végre kell hajtaniuk az Átfogó Gazdaságpolitikai Irányvonalakat, és biztosítaniuk kell az ezen dokumentumokban foglalt törekvések összehangolását.

A lisszaboni célkitűzésekkel összhangban a tagállamok foglalkoztatáspolitikájának *három átfogó és egymással szorosan összefüggő célra* kell irányulnia: *teljes foglalkoztatás elérésére, a munka minőségének és termelékenységének javítására, valamint a társadalmi kohézió és befogadás erősítésére.*

A célokat kiegyensúlyozottan kell megvalósítani, figyelembe véve, hogy azok az Európai Unió törekvései szempontjából egyenlő fontosságúak. A stratégia végrehajtása során biztosítani kell minden érintett bevonását. Teljes mértékben ki kell használni a célok egymást kölcsönösen erősítő hatását. Az esélyegyenlőség és a nemek egyenlőségének érvényre juttatása lényegbevágó ahhoz, hogy a három cél mentén előrelépést lehessen elérni.

Ez a megközelítés a munkanélküliség és az inaktivitás csökkentéséhez is hozzájárulhat.

1. Teljes foglalkoztatás

A tagállamok célja a teljes foglalkoztatás megvalósítása egy olyan átfogó megközelítésen alapuló foglalkoztatáspolitika végrehajtásával, amely keresleti és kínálati oldalt érintő intézkedéseket egyaránt magában foglal, ezáltal elősegíti a foglalkoztatási ráták emelését a lisszaboni és a stockholmi célkitűzéseknek megfelelően.

A tagállamok foglalkoztatáspolitikájának hozzá kell járulnia ahhoz, hogy az EU átlagosan elérje

- a 15–64 éves népességre vonatkozóan 2005-re a 67 százalékos, 2010-re a 70 százalékos,
- a nők esetében 2005-re az 57 százalékos, 2010-re a 60 százalékos,
- az idősebb korcsoportban (55–64 évesek) pedig 2010-re az 50 százalékos foglalkoztatási rátát.

A tagállamok célkitűzéseit az EU-szinten várt eredményekkel összhangban és a sajátos nemzeti feltételeket figyelembe véve kell meghatározni.

2. A munka minőségének és termelékenységének javítása

A munka minőségének javítása szorosan kapcsolódik a versenyképes és tudásalapú gazdaság megteremtésére irányuló törekvésekhez, amit minden érintett együttes erőfeszítésére – és különösen a társadalmi párbeszédre – építve kell megvalósítani. A munka minősége többdimenziós, a munka (feladat), munkahely, valamint a szélesebb munkaerőpiac jellemzőit is tartalmazó fogalom, amely magában foglalja a munka tartalmának minőségét, a képzettséget, az egész életen át tartó tanulást és az előmeneteli lehetőségeket, a nemek egyenlőségét, a munkahelyi egészségvédelmet és munkabiztonsá-

A tagállamoknak:

- valamennyi munkanélküli számára fel kell ajánlani egy újrakezdési lehetőséget – képzés, átképzés, munkatapasztalat-szerzés, munkalehetőség vagy más, a foglalkoztathatóság javítását szolgáló eszköz formájában, kiegészítve folyamatos álláskeresői segítségnyújtással, ahol szükséges – mielőtt a munkanélküliség időtartama elérné a pályakezdők esetében a 6 hónapot, más esetekben pedig a 12 hónapot,

- biztosítaniuk kell, hogy 2010-re a tartósan munkanélküliek 25 százaléka részesüljön valamilyen aktív intézkedésben, például képzés, átképzés, munkatapasztalat-szerzés vagy más, a foglalkoztathatóság javítását célzó eszköz formájában, az három e tekintetben legfejlettebb tagállam átlagának elérése érdekében.

- A tagállamok korszerűsítik és megerősítik munkaerőpiaci szervezeteiket, elsősorban az állami foglalkoztatási szolgálatot.

- Biztosítják a munkaerőpiaci programok eredményességének és hatékonyságának rendszeres értékelését és ennek megfelelő felülvizsgálatát.

2. *Munkahelyteremtés és vállalkozás.* A tagállamok a vállalkozások, az innovációk, a beruházási kapacitások támogatásával és a vállalkozások számára kedvező környezet kialakításával ösztönzik, hogy több és jobb munkahely jöjjön létre. Különös figyelmet kell fordítani az új vállalkozások, a szolgáltatási és a K+F-szektor munkahely-teremtési képességének kihasználására. A vállalkozásösztönzés politikájának összehangolási folyamatára és a Kisvállalkozások Európai Kartájának végrehajtására támaszkodva, a szakmapolitikai törekvéseknek a következőkre kell összpontosítaniuk:

- a vállalkozásindításhoz és a kis- és középvállalkozások működtetéséhez, valamint a munkaerő-felvételhez kapcsolódó adminisztratív terhek és szabályozások csökkentése és egyszerűsítése, az induló vállalkozások, az új és működő kis- és középvállalkozások, valamint a magas növekedési és munkahely-teremtési képességű vállalkozások tőkéhez jutásának segítése;

- a vállalkozói készségek és menedzsmentismeretek oktatásának és képzésének támogatása, beleértve azokat a kezdeményezéseket, amelyek a vállalkozóvá válást mint karrierlehetőséget mindenki számára elérhetővé teszik.

3. *Felkészülés a változásokra, az alkalmazkodóképesség és a munkaerőpiaci mobilitás elősegítése.* A tagállamok segítik a munkavállalók és a vállalatok alkalmazkodását a változásokhoz, figyelembe véve a rugalmasság és a biztonság követelményét is, és hangsúlyozva a társadalmi partnerek meghatározó szerepét e tekintetben.

Felülvizsgálják és – amennyiben szükséges – módosítják a foglalkoztatással kapcsolatos szabályozás azon elemeit, amelyek túlságosan korlátozzák a munkaerőpiac dinamikáját és a munkaerőpiacra való belépés szempontjából leginkább hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását; fejlesztik a

társadalmi párbeszédet, megfelelő intézkedéseket hoznak annak érdekében, hogy előmozdítsák:

- a munkaszerződési és munkavégzési formák sokféleségét, beleértve a munkaidőre, az előmeneteli rendszerre, a munka és a magánélet, valamint a rugalmasság és a biztonság jobb összehangolására vonatkozó rendelkezéseket;
- a munkavállalók – különösen az alacsony képzettségűek – képzésben való részvételét;
- a jobb munkakörülményeket, beleértve az egészséget és a biztonságot; e tekintetben a szakmapolitikai törekvéseknek elsősorban arra kell irányulniuk, hogy *jelentősen mérséklődjön a munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések aránya*;
- az innovatív és fenntartható munkaszervezeti formákra vonatkozó tervek kidolgozását, elterjesztését, ezáltal javítva a munka termelékenységét és minőségét;
- a gazdasági változások, illetve szerkezetváltás előrejelzését és pozitív hatását.

A tagállamoknak a *munkaerőhiány leküzdését* különböző intézkedésekkel kell elősegíteniük, például a foglalkozási mobilitás támogatásával és a földrajzi mobilitást akadályozó tényezők kiküszöbölésével, a képesítések és kompetenciák elismerésének és átláthatóságának, a társadalombiztosítási és nyugdíj jogosultságok átvihetőségének javításával, megfelelő ösztönzők beépítésével az adó- és ellátórendszerekbe, és figyelembe véve a bevándorlás munkaerőpiaci vonatkozásait.

4. *A humán tőke fejlesztése és az egész életen át tartó tanulás támogatása.* A tagállamok végrehajtják az egész életen át tartó tanulást támogató stratégiákat, beleértve az oktatási-szakképzési rendszerek minőségét és eredményességének javítását is – annak érdekében, hogy mindenki megszerezhesse mindazokat a készségeket, amelyek megfelelnek a tudásalapú társadalomban a korszerű munkaerővel szemben támasztott követelményeknek; hogy segítsék az előmenetelt, és csökkentsék a képzettségi kínálat és kereslet eltéréséből, valamint a szűk keresztmetszetekből adódó munkaerőpiaci problémákat.

A nemzeti prioritásokkal összhangban, a szakmapolitikának elsősorban a következő eredmények elérését kell célul kitűzni 2010-ig:

- az Európai Unióban a 22 évesek legalább 85 százaléka rendelkezzen érettséggel (upper-secondary végzettséggel);
- az egész életen át tartó tanulásban részt vevő felnőtt munkavállalási korú népesség (25–64 évesek) aránya az Európai Unió átlagában érje el legalább a 12,5 százalékot.

A gazdaságpolitikának elsősorban arra kell irányulniuk, hogy jelentősen növekedjenek a humánerőforrás-fejlesztésre fordított beruházások. Külö-

nösen fontos, hogy bővüljenek a vállalatoknak a felnőttképzésre fordított kiadásai, a termelékenység és a versenyképesség javítása, valamint az aktív öregedés érdekében. Ösztönözni kell a munkáltatóknak és az egyéneknek a humán tőke fejlesztésére irányuló befektetéseit.

5. *A munkaerő-kínálat növelése és az aktív öregedés elősegítése.* A tagállamok a gazdaság és a foglalkoztatás növelése érdekében segítik a megfelelő munkaerő-kínálat és foglalkoztatási lehetőségek megteremtését, figyelembe véve a munkaerő mobilitását – a 3. irányvonalnak megfelelően.

A tagállamok:

- növelik a munkaerőpiaci részvételt a népesség valamennyi csoportjában rejlő kapacitásokat kihasználva, egy olyan átfogó megközelítéssel, amely elsősorban megfelelő számban rendelkezésre álló és vonzó állásokra, a munkavégzésben való érdekeltiségre, a képzettség növelésére és a megfelelő támogató intézkedésekre épül;

- segítik az *aktív öregedést*, mindenekelőtt azoknak a munkához kapcsolódó lehetőségeknek a javításával, amelyek hozzájárulhatnak a munkahelyek megőrzéséhez – például továbbképzési lehetőségekkel, a munkahelyi egészség és biztonság fontosságának elismerésével, innovatív és rugalmas munkaszervezeti formákkal –, és kiküszöbölik a munkaerőpiac korai elhagyására ösztönző tényezőket, mindenekelőtt a korai nyugdíjazási rendszerek reformjával, a munkaerőpiacon maradás kifizetődővé tételével, valamint a munkáltatóknak az idősebb munkavállalók alkalmazására való ösztönzésével. *A politikának elsősorban arra kell irányulnia, hogy az EU szintjén 2010-ig öt évvel növekedjék a munkaerőpiacot elhagyók tényleges átlagos életkora (amelynek becsült értéke 2001-ben 59,9 év). E tekintetben a társadalmi partnereknek különösen fontos szerepük van. Minden nemzeti célkitűzésnek összhangban kell állnia az EU-követelményekkel, figyelembe véve az egyes tagállamok sajátos helyzetét;*

- ahol szükséges, teljes mértékben figyelembe veszik a bevándorlásból adódó többletmunka-kínálatot.

6. *A nők és a férfiak egyenlősége.* A tagállamok integrált megközelítéssel, a nemek közötti egyenlőség horizontális érvényesítésére és specifikus intézkedésekre egyaránt építve, ösztönzik a nők munkaerőpiaci részvételét, és 2010-ig jelentősen csökkentik a nemek közötti különbségeket a foglalkoztatási ráta, a munkanélküliségi ráta és a keresetek tekintetében. Ebben meghatározó a társadalmi partnerek szerepe.

A szakmapolitikai intézkedéseknek elsődlegesen arra kell irányulniuk, hogy 2010-re jelentősen csökkentsék minden tagállamban a kereseti különbségeket – törekedve azok teljes megszüntetésére – olyan többirányú megközelítésre építve, amely figyelembe veszi a kereseti különbségeket meghatározó tényezőket, beleértve az ágazati és foglalkozási szegregációt, az oktatást és képzést, a foglalkozások besorolását és bérrendszereket, a tudatosság növelését és az átláthatóságot.

Kiemelt figyelmet kell szentelni a munka és a családi élet összeegyeztetésének, elsősorban a gyermekek és más eltartottak gondozását biztosító szolgáltatásokkal, a családi és munkahelyi kötelezettségek megosztásának ösztönzésével, valamint a munkaerőpiactól való távolmaradás időszakát követően a munkába való visszatérés segítségével.

A tagállamoknak meg kell szüntetniük a nők munkaerőpiaci részvételének ellenőztőit, és – a gyermekek napközbeni ellátását biztosító szolgáltatások iránti keresletet, továbbá a nemzeti ellátórendszer jellemzőit figyelembe véve – törekedniük kell arra, hogy 2010-ig a 3 évesnél idősebb, de az iskolaköteles kort még el nem érő gyermekek legalább 90 százalékának, a 3 évesnél fiatalabb gyermekeke legalább 33 százalékának biztosítsanak gyermekgondozási szolgáltatásokat.

7. *A munkaerőpiaci integráció elősegítése és küzdelem a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő emberek diszkriminációja ellen.* A tagállamok segítik a munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű személyek – köztük az iskolarendszerű oktatásból lemorzsolódók, az alacsony iskolai végzettségűek, a fogyatékkal élő emberek, a bevándorlók és az etnikai kisebbségek – munkaerőpiaci integrációját foglalkoztathatóságuk javításával, az álláslehetőségek bővítésével és a diszkrimináció valamennyi formájának megelőzésével.

A politikai célkitűzések 2010-ig elsősorban a következők:

- a lemorzsolódási ráta EU-szinten ne haladja meg a 10 százalékot,
- jelentősen csökkenteni kell a hátrányos helyzetű embereknek a munkanélküliségi ráta tekintetében mutatkozó hátrányait valamennyi tagállamban, a nemzeti célkitűzéseknek és definícióknak megfelelően,
- jelentősen csökkenteni kell valamennyi tagállamban a nem EU-s állampolgárok és az EU-s állampolgárok munkanélküliségi rátáinak különbségét, a nemzeti célkitűzéseknek megfelelően.

8. *Ösztönzés a munkavállalásra (hogy megérje dolgozni).* A tagállamok megreformálják a pénzügyi ösztönző rendszerüket, hogy vonzóvá tegyék a munkavégzést, és az embereket ösztönözzék az álláskeresésre, a munkavállalásra és a munkában maradásra. Ezzel összefüggésben a tagállamok megfelelő intézkedéseket dolgoznak ki a *dolgozó szegények* számának csökkentésére. Felülvizsgálják adó- és ellátási rendszerüket, illetve ezek kölcsönhatásait, s amennyiben szükséges, átalakítják azokat, hogy kiküszöböljék a munkanélküliségi, szegénységi és inaktivitási csapdákat, továbbá ösztönözzék a nők, az alacsonyan képzett munkások, az idősebb munkavállalók, a fogyatékkal élő emberek és a munkaerőpiactól leginkább távol lévő emberek foglalkoztatását.

A tagállamoknak – a szociális védelem megfelelő szintjének megőrzése mellett – elsősorban a helyettesítési rátákat és az ellátás folyósításának időtartamát kell felülvizsgálniuk; biztosítaniuk kell az ellátások rendszerének

megfelelő irányítását – mindenekelőtt az eredményes álláskereséssel összekapcsolva, beleértve a foglalkoztathatóság javítását segítő aktív eszközök-höz való hozzájutást is. Figyelembe véve az egyén helyzetének sajátosságait; ahol indokolt, mérlegelniük kell a munka melletti segélyezés lehetőségét, és erőfeszítéseket kell tenniük az aktivitási csapda kiküszöbölésére.

A szakmapolitikai intézkedések célja elsősorban a magas adókulcsok és – amennyiben indokolt – az alacsony keresetű munkások keresetei után fizetendő adóterhek csökkentése, az egyes tagállamok helyzetének megfelelően.

9. *A be nem jelentett munkavégzés átalakítása bejelentett munkává.* A tagállamok olyan intézkedéscsomagokat dolgoznak ki és hajtanak végre a be nem jelentett munkavégzés megszüntetésére, amelyek a piaci környezet egyszerűsítésére, az adó- és ellátórendszer tekintetében az ellenőrzőzók kiiktatására és megfelelő ösztönzők kialakítására, a törvényi kényszerítő eszközök javítására és szankciók alkalmazására egyaránt építenek. A tagállamoknak nemzeti és EU-szinten a probléma súlyának és a nemzeti szinten elért eredményeknek megfelelő erőfeszítéseket kell tenniük.

10. *A regionális munkaerőpiaci különbségek csökkentése.* A tagállamoknak a regionális foglalkoztatási és munkanélküliségi különbségek csökkentése érdekében átfogó megközelítésen alapuló intézkedéseket kell végrehajtaniuk. Támogatni kell a helyi munkahely-teremtési képesség növelését, beleértve a *szociális gazdaság* támogatását is, és ösztönözni kell minden releváns szereplő együttműködését. A tagállamok:

- kedvező feltételeket teremtenek a magánszektorban végzett tevékenységek és az elmaradott régiókra irányuló beruházások ösztönzésére;
- biztosítják, hogy a köztámogatások az elmaradott régiókban a humán- és a tudástőke fejlesztésére irányuló befektetések támogatására koncentráldjanak, a megfelelő infrastrukturális fejlesztések támogatása mellett.

Megfelelő irányítás és partnerség a foglalkoztatási irányvonalak végrehajtásában

A tagállamok biztosítják a foglalkoztatási irányvonalak eredményes végrehajtását – regionális és helyi szinten egyaránt.

A parlamentáris testületek, a társadalmi partnerek és más érintett szereplők bevonása. Az *európai foglalkoztatási stratégia* végrehajtása szempontjából döntő fontosságú a megfelelő irányítás és partnerség kialakítása, a nemzeti hagyományok és gyakorlatok tiszteletben tartása mellett. Az irányvonalak végrehajtásában fontos szerepe van az Európai Parlamentnek. A foglalkoztatási stratégia végrehajtása a tagállamok felelőssége; ehhez jelentős mértékben hozzájárulnak – a tagállamok nemzeti hagyományainak megfelelően – a releváns parlamenti testületek és a foglalkoztatáspolitikai minden más nemzeti és regionális szintű szereplője.

A nemzeti hagyományokkal és gyakorlattal összhangban be kell vonni a társadalmi partnereket az irányvonalak eredményes végrehajtásába, és lehetővé kell tenni, hogy jelentést tegyenek hozzájárulásukról minden olyan területen, amely a társadalmi partnerek felelősségi körébe tartozik, különös tekintettel a változások kezelésére és az alkalmazkodásra, a biztonság és a rugalmasság közötti egyensúlyra, a humán tőke fejlesztésére, a nemek egyenlőségének érvényesítésére, a munkára való ösztönzésre, az aktív öregedésre, valamint a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra.

Az európai társadalmi partnerek felkérést kapnak, hogy járuljanak hozzá a foglalkoztatási irányvonalak megvalósításához szakmaközi és ágazati szinten, és támogassák az egyes tagállamok társadalmi partnereinek erőfeszítéseit, valamennyi – szakmaközi, ágazati és helyi – szinten. Az európai társadalmi partnerek közös munkaprogramjukban foglaltaknak megfelelően szakmaközi szinten éves jelentést készítenek arról, hogyan járultak hozzá az *irányvonalak* megvalósításához. Az európai társadalmi partnerek felkérést kapnak arra, hogy ágazati szinten is készítsenek hasonló jelentést.

Az operatív szolgálatoknak (foglalkoztatási és szociális szolgáltatásokat nyújtó szervezeteknek) is hatékonyan és eredményesen kell végrehajtaniuk a foglalkoztatási irányvonalakat.

Megfelelő pénzügyi források. A tagállamok biztosítják az átláthatóságot és a költséghatékonyt a foglalkoztatási irányvonalak végrehajtásához rendelt pénzügyi források tekintetében, figyelembe véve a közkiadások megfelelő szinten tartásának szükségességét az *átfogó gazdaságpolitikai irányvonalakkal* összhangban.

A tagállamok teljes mértékben kihasználják az európai strukturális alapok – különösen az Európai Szociális Alap – hozzájárulásának lehetőségét a foglalkoztatáspolitikai végrehajtásának támogatására és az intézményi kapacitások megerősítésére a foglalkoztatás területén.

3. melléklet

Munkahely, munkahely, munkahely! Több munkahelyet Európában!

A Wim Kok-jelentés*

Brüsszel, 2003. november

Mottó: „Európának több és termelékenyebben dolgozó foglalkoztatottra van szüksége!”

Elérhető távolságban vannak-e a lisszaboni célok?

Kettős kihívás: *a)* globalizáció, innováció, *b)* csökkenő és öregedő népesség.

a) Áttérés a hagyományosból a tudásalapú gazdaságba
– A „régí iparágakban” a siker az állótőke-beruházásokon múl(t)ik, a tudásalapú társadalomban a humán tőke és a K+F-beruházások növelésén.

* Kivonatos fordítás. A fordításban kiemelten szedve olvashatók a Magyarországnak, illetve az újonnan csatlakozó tagállamoknak szóló kritikák.

Jobs, Jobs, Jobs – creating more employment in Europe. Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, 2003. november, Brüsszel.

– Az utóbbi nemcsak a termelékenység javításának záloga Európában, hanem a munkahelyteremtésnek is a legfőbb forrása.

– A társadalomban a differenciálódás alapja a tudásgazdagság és -szegénység lesz és a régiók között.

b) Demográfiai időbomba:

– 2030-ra az EU-25-ben 110 millió a 65 éven felüli (2000-ben 71 millió volt),

– időskori függőségi ráta a 2000. évi 23 százalékról 2030-ra 39 százalékra nő, eközben

– a munkavállalási korú népesség a 2000. évi 303 millióról 280 millióra csökken 2030-ra.

Következmény:

– 2030-ra akkor is jelentősen visszaesik a foglalkoztatottak száma (az EU-25-ben átlagosan évi 1 millióval), ha 2010-re sikerül elérni a 70 százalékos foglalkoztatási szintet,

– a csökkenő foglalkoztatottságot jelentős termelékenységjavulással kell pótolni (miközben be kell hozni a termelékenység tekintetében mutatkozó lemaradást).

Konklúzió. A tagállamok ne várjanak a nagyobb gazdasági növekedésre (hiszen ennek egyik eleme a foglalkoztatás bővítése); hozzanak azonnali és markáns intézkedéseket, ha nem akarják veszni hagyni a lisszaboni célokat!

Tennivalók:

– az EU humán erőforrásait teljes kihasználása és nagyobb gazdasági növekedést elérése,

– 2010-ig a foglalkoztatottak számának 15 millióval való bővítése (ez az 1997–2002 közötti 1,3 százalékkal szemben éves átlagban 1,5 százalékos létszámnövekedést feltételez),

– a nők foglalkoztatottságának felzárkóztatása a férfiakéhoz,

– az idős emberek munkában tartása, illetve bevonása,

– a bővülő foglalkoztatásnak növekvő termelékenységgel való összekapcsolása.

Feltételek:

1. a munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása,

2. minél több lehetséges munkavállaló bevonása a munkaerőpiacra,

3. több és hatékonyabb humántőke-beruházás,

4. jobb irányítás a szükséges reformok végrehajtása során.

1. Az alkalmazkodóképesség javítása

Prioritások:

1. új vállalkozások ösztönzése, munkahelyteremtés,

2. kutatás-fejlesztés és az innováció ösztönzése, illetve az elért eredményen terjesztése az EU-ban,

3. rugalmasság és biztonság a munkaerőpiacon.

1.1. Az új vállalkozásokat serkentése és a munkahelyteremtés maximálizálása

A munkacsoport sürgeti a tagállamokat, hogy:

- a) csökkentsék a vállalkozások alapításának és működtetésének adminisztratív és jogi akadályait;
- b) fejlesszenek ki tanácsadói szolgáltatásokat – például egyablakos rendszerben – a vállalkozások alapításához, és nyújtsanak segítséget a kis- és középvállalatoknak a humán erőforrások és pénzügyi kockázatok kezeléséhez;
- c) javítsák az új vállalkozások és a kis- és középvállalkozások pénzügyi forrásokhoz való hozzáférhetőségét;
- d) ösztönözzék a vállalkozói kultúra terjesztését, különösen a felsőoktatásban és a szakképzésben;
- e) vizsgálják felül a csődjogot azzal a szándékkal, hogy csökkentsék a vállalatok fenyegetettségét és a bukás stigmáját;
- f) faragják le a nem bér jellegű munkaerőköltségeket az alacsony képzettségűek és alacsony keretesűek esetében;
- g) biztosítsanak foglalkoztatásbarát beralakulást, amely megfelel a munkaerőpiaci helyzetnek és a termelékenység általános szintjének, továbbá kielégítő bérdifferentiálódást tesz lehetővé szektorális és regionális szinten.

Kritika Magyarország számára: a közelmúlt bérnövekedése meghaladta a termelékenységjavulás mértékét.

1.2. Az innováció és kutatás fejlesztése és terjesztése

A munkacsoport azt javasolja a tagállamoknak, hogy:

- a) kezdeményezzék hálózatok és partnerségek létrejöttét az innováció ösztönzésére és terjesztésére regionális vagy szektorális szinten, beleértve az egyetemeket, kutatóközpontokat, vállalatokat és közhivatalokat,
- b) terjesszék az információs és kommunikációs technika használatát, hozzáférhetővé tételükkel és képzéssel minden szinten,
- c) biztosítsanak megfelelő ösztönzést a magántőke bevonásához a K+F területére mind pénzügyi értelemben, mind pedig a szellemi termékek jogvédelmén keresztül,
- d) aknázzák ki az egységes európai piacon rejlő lehetőségeket, közös standardok alkalmazásával, országhatárokon átnyúló együttműködéssel és a kutatók mobilitásának támogatásával.

Kritika Magyarország számára: K+F-ráfordításai a GDP kevesebb mint egy százalékát teszik ki.

1.3. A rugalmasság és biztonság ösztönzése a munkaerőpiacon

A fogalmak korszerű értelmezése

A rugalmasság nemcsak a munkavégzés feltételeit érinti, hanem olyan más tényezőket is, mint a munka megszervezésének módja; a munkaidő megszervezése; a bérezési rendszer; a munkavégzésre vonatkozó különbö-

ző szerződéses formák létezése; valamint a munkavállalók foglalkozási és földrajzi mobilitása.

A *biztonság* napjaink munkaerőpiacán már nem a munkahely élethosszig tartó megőrzésének kifejezője. Ehelyett a munkavállalók azon képességének megőrzését és erősítését jelenti, amelyre támaszkodva benn tudnak maradni a munkaerőpiacon, illetve ott fokozatosan előbbre tudnak jutni. A biztonság modern fogalma olyan követelményeket tartalmaz, mint a tisztességes munkabér; az élethosszig tartó tanuláshoz való hozzáférés; megfelelő munkakörülmények; a diszkriminációval, illetve a jogtalan leépítéssel, felmondással szembeni hatékony védelem; a munkahely elvesztése esetén kapott támogatás; valamint a megszerzett szociális jogok hordozhatóságára való jogosultság.

Kritika Magyarország számára: a határozott idejű és részmunkaidős foglalkoztatás elterjedtsége alacsony. Nagyobb változatosságot a munkaszerződésekben!

A rugalmasság és biztonság együttes érvényre juttatása érdekében a munkacsoport sürgeti a tagállamokat és a társadalmi partnereket, hogy:

- a) vizsgálják meg, s ha szükséges, módosítsák a rugalmasság szintjét a standard munkaszerződések esetében, hogy biztosítsák azok vonzerejét a munkáltatók és munkavállalók számára,
- b) tekintsék át más szerződéstípusok szerepét, hogy több választást kínáljanak a munkáltatóknak és munkavállalóknak, igényeik szerint,
- c) teremtsenek megfelelő biztonságot a munkavállalóknak minden szerződéstípusban, és akadályozzák meg egy „kétlépcsős munkaerőpiac” létrejöttét,
- d) hárítsák el az akadályt a munkaerő-kölcsönző cégek alapítása és fejlődése elől, mert ezek eredményes közvetítők a munkaerőpiacon, ugyanis javítják a munkalehetőségeket és magas foglalkoztatási standardokat kínálnak,
- e) ösztönözzék az információtechnológia használatát, továbbá a munkaidő flexibilizálását, mert ezek a munkaszervezet modernizálásának eszközei,
- f) hárítsák el az akadályt a részmunkaidős foglalkoztatás elől, és tegyék vonzóvá azt mind a munkavállalók, mind pedig a munkáltatók számára,
- g) alakítsák úgy a szociális védelmi rendszereket, hogy ösztönözzék a mobilitást a munkaerőpiacon és tegyék lehetővé az átváltást a különböző státusok – munka, tanulás, karriermegszakítás vagy önfoglalkoztatás – között

2. Minél több munkavállaló bevonása a munkaerőpiacra: legyen a munka reális választási lehetőség mindenki számára!

Prioritások:

1. kifizetődővé kell tenni a munkavállalást,
2. meg kell erősíteni az aktív munkaerőpiaci politikát,

3. határozott lépéseket kell tenni a nők munkaerőpiaci részvételének növeléséért,

4. átfogó stratégia az öregedéssel kapcsolatos kihívásra,
5. a kisebbségek és a migráns munkavállalók integrálása.

2.1. Kifizetődővé kell tenni a munkavállalást!

A munkacsoport sürgeti a tagállamokat, hogy:

- a) vessenek véget a munkanélküliség, inaktivitás és alacsony kereset csapdájának, egyensúlyt teremtve az adózás és segélyezés között,
- b) tegyenek fokozott erőfeszítéseket a bejelentés nélküli munkavégzés jogszerű foglalkozássá alakításáért.

Az adó- és segélyezési rendszer megreformálása nem egyszerű, de cselekvésre van mód! Például:

- be lehet vezetni a munkába állási segélyt, az alacsony keresetek kiegészítésére,
- törekedni kell arra, hogy a jövedelemfüggő segélyek (például lakhatási segély) úgy töltsék be a szegénység visszaszorításával kapcsolatos funkciójukat, hogy ne okozzanak ellenérdekeltséget a munkavállalással szemben,
- javasolt az áttérés a családi adózásról az egyénire,
- a részmunkaidőt pénzügyileg vonzóvá kell tenni a szülők vagy egyedülálló szülők és azon idős emberek számára, akik a nyugdíjat kombinálni akarják a részeitő munkavállalással.

Kritika Magyarország számára: A nem megfelelő adó- és segélyezési rendszerek hozzájárulnak az informális gazdaság virágzásához. Ez különösen szembe-tűnő a csatlakozó országokban, a nagy léptékű átstrukturálódás és a probléma kezeléséhez szükséges adminisztratív kapacitások hiánya miatt.

2.2. Meg kell erősíteni az aktív munkaerőpiaci politikát!

A munkacsoport sürgeti a tagállamokat, hogy:

- a) ajánljanak személyre szabott szolgáltatásokat minden munkanélkülinek és álláskeresőnek még a korai szakaszban;
- b) javítsák az aktivizáló programok hatékonyságát az álláskeresők valós igényeire alapozva, és helyezték előtérbe az egyénre szabott intézkedéseket az univerzális eszközökkel szemben;
- c) a korai nyugdíjazás, illetve munkanélküliség elkerülésére dolgozzanak ki „gyors reagálású” intézkedéseket gyárbezárások vagy tömeges elbocsátások esetére, beleértve olyan ad hoc szolgáltatásokat, mint a tanácsadás, elhelyezés, átképzés;
- d) modernizálják az állami foglalkoztatási szolgálatot, hogy képes legyen egyénre szabott szolgáltatások nyújtására és a helyi foglalkoztatási partner-ségek megerősítésére;
- e) legyenek figyelemmel a hátrányos helyzetűek speciális igényeire, különös tekintettel a fiatalokra és a fogyatékos emberekre.

Kritika Magyarország számára: az új tagállamok nagyon keveset költenek aktív munkaerőpiaci programokra, és az Állami Foglalkoztatási Szervezet (ÁFSZ) is alacsony létszámmal látja el a tevékenységét.

2.3. A nők munkaerőpiaci részvételének növelése

Az EU-15-ben 6,4 millió nő nem végez fizetett munkát, pedig szeretne. Ha ehhez hozzáadjuk a 6,6 millió munkanélküli nőt, tetemes a kihasználatlan női munkaerőforrás. *A csatlakozó országokban a helyzet még kedvezőtlenebb: a nők munkaerőpiaci részvételének csökkenése aggodalomra ad okot.*

A munkacsoport sürgeti, hogy a tagállamok:

- a) hárítsák el az akadályt a nők munkaerőpiaci részvételének növelése előtt, különösen a bérek és adók tekintetében, beleértve a férfiak és nők közötti bérkülönbségeket;
- b) biztosítsanak elérhető, megfizethető és jó minőségű idős- és gyermekgondozási szolgáltatásokat;
- c) javítsák a munkaidő-beosztás feltételeit, a részmunkaidős foglalkoztatás vonzerejének növelésével, a karriermegszakítás bevezetésével és rugalmas munkaidővel;
- d) hozzanak speciális intézkedéseket a hátrányos helyzetű nők munkaerőpiaci reintegrációjához; a gyermekgondozási szabadságok rendszerét úgy alakítsák ki, hogy az ne vezessen a foglalkoztatás hosszú megszakításához.

Kritika Magyarország számára: az új tagállamoknak nagyobb figyelmet kell fordítaniuk arra, hogy a gyermekgondozói szolgáltatások megfizethetők, a munkaszerveződések és munkaidőrendszerek pedig családbarát jellegűek legyenek.

2.4. Átfogó stratégia az öregedés kihívására

A stratégia kialakításánál figyelembe kell venni, hogy:

- a) az idős munkavállalókat minél tovább kell maradásra bírni a munkaerőpiacon, a munkáltatókat pedig arra ösztönözni, hogy tartsák meg őket, illetve vegyenek fel idős dolgozókat;
- b) a korai nyugdíjazást kerülni kell;
- c) a képzéshez való hozzájutást kortól függetlenül mindenkinek lehetővé kell tenni; stratégiát kell kidolgozni az élethosszig tartó tanulásra, különösen az idős munkavállalók munkahelyi képzésére;
- d) javítani kell a munkavégzés minőségét és a munkakörülményeket.

Kritika Magyarország számára: sürgős intézkedésre van szükség az idős emberek foglalkoztatási rátájának növelése érdekében, mert a gazdasági átalakulás során sokan elhagyták a munkaerőpiacot.

2.5. A kisebbségek és bevándorlók jobb integrálása

A munkacsoport a tagállamokat és társadalmi partnereket többdimenziós, integrációs politika végrehajtására ösztönzi, amelyek:

- a) megkönnyítik az oktatáshoz, képzéshez, segítségnyújtó szolgáltatásokhoz való hozzáférést;
- b) fellépnek a munkahelyi diszkrimináció megszüntetése érdekében;
- c) figyelembe veszik a női bevándorlók speciális igényeit;
- d) ösztönzik a migránsok körében a vállalkozás alapítást;
- e) javítják a külföldön szerzett képzettségek és végzettségek elismerését;
- f) sokkal aktívabb és koordináltabb bevándorlási politikát dolgoznak ki az EU szintjén.

Kritika Magyarország számára: az új tagállamok közül Csehország, Magyarország és a balti államok számára jelent nagy kihívást a kisebbségek integrálása.

3. Több humántőke-beruházást! Valósággá tenni az élethosszig tartó tanulást!

Prioritások:

- 1. ambiciózus célok kitűzése a humán tőke színvonalának emeléséért;
- 2. a humántőke-beruházás költségeinek és felelősségének megosztása az állami szervek, a vállalkozások és egyének között;
- 3. az élethosszig tartó tanulásban való részvétel megkönnyítése.

3.1. A humán tőke színvonalának emelése

A munkacsoport arra szólítja fel a tagállamokat, hogy:

- a) mindenkinek biztosítsanak jogot a középiskolai végzettség megszerzéséhez, ami az alapismeretek minimuma;
- b) csökkentsék az iskolából lemorzsolódók arányát;
- c) növeljék az egyetemeken továbbtanuló fiatalok arányát;
- d) tegyék lehetővé a szakképzéshez való hozzáférést egész életen át, különösen a képzetlenek és hátrányos helyzetűek számára;
- e) pontosabban jelezzék előre a jövőbeli szakmberszükségletet, többek között a jövőkutató ügynökségek európai hálózatán keresztül;
- f) a hatékony élethosszig tartó tanulási rendszerek kialakítása érdekében tűzzenek ki átlátható és ambiciózus, az EU-tőrekvésekkel összhangban lévő konkrét célokat saját maguk számára.

Kritika Magyarország számára: a munkaerő-állomány képzésben való részvételét növelni kell, különösen az alacsony képzettségűek esetében.

3.2. A humántőke-beruházás költségeinek és felelősségének megosztása

A munkacsoport a tagállamokat és a társadalmi partnereket az alábbi lépések megtételére sűrgeti.

- a) Meg kell határozni minden érintett (állam, vállalatok, egyének) oktatással és képzéssel összefüggő jogát és kötelezettségét.
- b) Standardokat kell megállapítani az oktatás és képzés megfelelő színvonalának biztosítása érdekében, tekintet nélkül arra, hogy az oktatást, kép-

zést állami intézmény, vállalkozás vagy képzési szakemberek nyújtják-e; és gondoskodni kell ezek betartásáról.

c) Biztosítani kell, hogy a munkáltatók kellő mértékben fektessenek be az emberi erőforrásokba, valamint gondoskodni kell közöttük a költségek és a haszon korrekt megosztásáról, kötelező és önkéntes megoldások kombinációján keresztül, mint például az ágazati vagy regionális képzési alapok, adójóváírások vagy támogatások.

3.3. Az élethosszig tartó tanulásban való részvétel megkönnyítése

A munkacsoport a következőket ajánlja a tagállamoknak.

a) Javítani kell az egyéni igények feltárását és megkönnyíteni hozzáférésüket a képzésekhez. Ennek érdekében a képzést a szerződéses kapcsolatok (munkaszerződések, kollektív szerződések) egyik központi elemévé kell tenni. A személyre szóló képzési (humánerőforrás-fejlesztési) tervek kidolgozásához megfelelő segítséget és tanácsadást kell biztosítani. Fejleszteni kell a kompetenciák és képzettségek elismerését.

b) Bővíteni kell a képzési kínálatot olyan új lehetőségek kihasználásával, mint például a távoktatás.

c) Támogatni kell az oktatási és képzési ágazat fejlődését.

d) Ösztönözni kell a szereplők közötti partnerségek és hálózatok kialakítását, minden szinten, az együttműködés és a jó példák megosztása érdekében.

4. Jobb kormányzást a magasabb foglalkoztatottságért!

A feladatok sikeres végrehajtásának feltételei:

1. mozgósítani mindenkit a reformok támogatására;
2. biztosítani az eredményes végrehajtást;
3. az EU eszköztárát hatékonyabban felhasználni.

1. Mozgósítás a reformok támogatására

Módszer: *új reformpartnerségek* létrehozása a közös kivezető út megtalálására.

– A *munkáltatók* például elkötelezhetik magukat arra, hogy javítják dolgozóik hozzáférését a képzésekhez, és egyensúlyt teremtenek a munka és családi élet között, emellett segítik a hátrányos helyzetűek beilleszkedését a munkahelyre.

– A *munkavállalók* beleegyezhetnek abba, hogy változatosabb szerződéses feltételek között és munkaidő-beosztásban dolgozzanak, növeljék saját mobilitásukat, tolják minél későbbre a munkaerőpiacról való kilépést, és legyenek szolid bérigényeik.

– A *közigazgatás* vállalhatná, hogy javítja a vállalkozói környezetet, eredményes élethosszig tartó stratégiát dolgoz ki, megfelelő ösztönzőkkel; támogatja a kutatás-fejlesztést, hatékonyan működteti az aktív munkaerőpiaci

eszközöket, és felülvizsgálja a szociális védelmi rendszert, a munkaerőpiac rugalmasságának elősegítésére.

2. A reformok kivitelezése

A foglalkoztatási célok tekintetében hátul kullogó tagállamok dolgozzanak ki cselekvési tervet lemaradásuk behozásának ütemezésére.

Ennek nyilvánvaló telepe a *nemzeti foglalkoztatási akcióterv*.

3. Az EU eszköztárának hatékonyabb felhasználása

A munkacsoport négy továbbfejlesztési javaslatot ajánl az EU számára:

- a) az országspecifikus ajánlások szerepének az erősítése;
- b) az EU költségvetésének tudatos, foglalkoztatáspolitikát támogató eszközként való felhasználása;
- c) Az európai társadalmi partnerek elkötelezettségének erősítése;
- d) a jó példák terjesztése és a tapasztalatcserén alapuló közös tanulás.

**A MUNKAERŐPIAC
JOGSZABÁLYI ÉS INTÉZMÉNYI
KÖRNYEZETÉNEK VÁLTOZÁSAI**

FREY MÁRIA

A munkaerőpiac jogszabályi és intézményi környezetének változásai

Bevezetés

1. Új munkahelyek létrehozásának és a meglévők fennmaradásának támogatása
2. Atipikus foglalkoztatási formák terjedésének ösztönzése
 - 2.1. Távmunka
 - 2.2. Szezonális munkavégzés
 - 2.3. Munkaerő-kölcsönzés
3. Egységes munkaügyi nyilvántartás
4. Intézkedések a hátrányos helyzetű csoportok munkaerőpiaci esélyeinek javítására
5. Szakképzés, felnőttképzés
 - 5.1. Változások a felnőttképzés támogatásában
 - 5.2. A felnőttképzés foglalkoztatás-központú stratégiai programja
 - 5.3. Változások a szakképzés támogatásában
6. Az EU-tagsággal járó fejlesztési lehetőségek és intézményi változások
 - 6.1. Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program
 - 6.2. EQUAL közösségi kezdeményezési program
 - 6.3. EU-konform jogszabály-módosítások
7. Hivatkozások

BEVEZETÉS

A magyar kormány számára a foglalkoztatáspolitikai legfontosabb célja és feladata 2004-ben is a foglalkoztatási szint emelése és az inaktivitás mérséklése. Ennek érdekében összehangolt kormányzati cselekvésre van szükség, amely egyszerre teljesít társadalmi és gazdasági célokat: a munkanélküliség, a létbizonytalanság, a kirekesztettség visszaszorítását, az emberi méltóság megőrzését, a rendelkezésre álló munkaerő-kapacitás teljesebb kihasználását és ezáltal a teljesítmény növelését. Ez azt feltételezi, hogy élénküljön a munkaerő-kereslet és bővüljön a kínálat, azaz a gazdálkodók találjanak megfelelő felkészültségű munkavállalót, ha növelni kívánják termelésüket. Ehhez az kell, hogy a foglalkoztatottak és az állás keresők megszerezhessék a munkájuk ellátásához, illetve továbblépésükhöz szükséges ismereteket (FMM, 2004a).

Ennek tükrében a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium a következők szerint határozta meg feladatait:

- ösztönözni kell új munkahelyek létrehozását, foglalkoztatási lehetőségek megteremtését: a külföldi befektetések bővítését, a munkaerő-költségek fokozatos csökkentését, a kis- és középvállalkozások foglalkoztatási képességének növekedését, a kisebb munkáltatók biztonságát erősítő stabil pénzügyi és jogi környezet kialakítását;

- mérsékelni kell a hátrányos munkaerőpiaci helyzetűek, alacsony keresetűek bérei után fizetendő munkáltatói közterheket: új támogatási formák bevezetése szolgálja a munkavállalási hajlandóság fokozását, különös tekintettel a családi kötelezettségekhez, az átlagostól eltérő élethelyzetekhez alkalmazkodó, nem tipikus (részmunkaidős, távmunka stb.) foglalkoztatási formákra;

- segíteni kell, hogy a munkaerőpiac, a munka világának szereplői képesek legyenek rugalmasan alkalmazkodnia változásokhoz, gyors ütemben reagálni a gazdasági kihívásokra (az Állami Foglalkoztatási Szolgálat támogatásaival, szolgáltatásaival és programjaival, a jogi feltételek – foglalkoztatási törvény, munka törvénykönyve – átfogó felülvizsgálatával és módosításával);

- előtérbe kell állítani a humán erőforrások fejlesztését, a minőségi munkaerő biztosítását a tudásalapú gazdaság számára, a gazdasági, társadalmi, technológiai változások folyamatos követését. Ez a feladat magában foglalja a foglalkoztatottak tudásának folyamatos fejlesztését, az élethosszig tartó tanulás lehetőségének bővítését, a munkaerőpiaci információs rendszer, a munkaerő-tervezés, prognóziskészítés fejlesztését;
- szélesíteni kell a munkaerőpiacról kiszorult veszélyeztetett rétegek számára nyújtott képzések, szolgáltatások, bértámogatási konstrukciók választékát, növelni az egyes munkaerőpiaci eszközök hatékonyságát.

1. ÚJ MUNKAHELYEK LÉTREHOZÁSÁNAK ÉS A MEGLÉVŐK FENNMARADÁSÁNAK TÁMOGATÁSA

2004-től új adókedvezmények ösztönzik a fejlesztést, beruházást, vagyis a foglalkoztatás növelését. 10 milliárd forintról 3 milliárdra (a hátrányos helyzetű térségekben 3-ról 1 milliárdra) csökkent a fejlesztési adókedvezmény értékhatára. Ugyanez a kedvezmény beruházási értékhatár nélkül vehető igénybe a foglalkoztatást bővítő beruházások esetében, ha a foglalkoztatottak száma 300 fővel nő (hátrányos helyzetű térségekben 150 fő is elegendő), továbbá 20 százalékban pályakezdőket alkalmaznak a munkáltatók.

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium közvetlenül is részt vállal új munkahelyek generálásában. 2004 februárjában a Munkaerő-piaci Alap foglalkoztatási alaprészének központi keretéből újabb pályázatot hirdetett meg munkahely-teremtő beruházások támogatására. A vissza nem térítendő támogatás építési jellegű beruházásokra, valamint új gépek, berendezések, technológiák beszerzésére, ingatlanok vásárlására fordítható. A beruházási támogatás mértéke új munkahelyenként, ha nem munkanélkülit alkalmaznak, 800 ezer forint, nyilvántartott munkanélküli felvétele esetén 1 millió forint, hátrányos helyzetű térségben megvalósuló beruházás és egyúttal nyilvántartott munkanélküli felvétele esetén 1,2 millió forint. A támogatás összege pályázatonként alapesetben 80 millió forint, hátrányos helyzetű térségben, valamint olyan beruházás esetében, amely gazdasági, foglalkoztatási szerkezetváltásban érintett térségben valósul meg, 160 millió forint, 300 fő feletti új munkahely létrehozása esetén az előző két pontban foglalt összegek további 10–10 millió forinttal növelhetők.

A 6/1996. (VII. 16.) MüM-rendeletnek a munkahelyteremtés támogatását szabályozó 18.§ 4. bekezdés c) pontja értelmében a támogatás nyújtásának többek között az a feltétele, hogy a támogatás kedvezményezettje a pályázatban megjelölt létszám felvételét követő legalább három évig a beruházásra tekintettel felvett létszámra és a pályázat benyújtását megelőző hónapban meglévő átlagos statisztikai állományi létszámra együttesen folyamatos foglalkoztatási kötelezettséget vállaljon.

*Változások
a munkahelyteremtés
és munkahelymegőrzés
támogatásában*

A közeljövőben megjelenő FMM-rendelet egyes miniszteri rendeletek módosításáról ezt a kitételezt úgy alakítja át, hogy a *statisztikai állományi létszám helyett a munkajogi állományi létszámot* kelljen figyelembe venni. Ezt az indokolja, hogy a munkajogi létszám számításba vétele esetén a vállalkozásoknak a hároméves foglalkoztatási kötelezettség betartásának időszakában nem kötelező pótolniuk az önhibájukon kívül bekövetkező létszámcsökkenés (gyes, gyed igénybevétele, katonai szolgálat, táppénz stb.) miatt állományukból kikerült, azonban náluk munkaviszonnyal rendelkező munkavállalókat. Azáltal, hogy a vállalkozás ilyen esetekben is teljesíteni tudja az előírt foglalkoztatási kötelezettségét, és nem kerül veszélybe az igénybe vett támogatás, növekszik a fennmaradás esélye, s ezen keresztül a munkavállalók továbbfoglalkoztatásának biztonsága.

A rendeletmódosítás egyidejűleg kiegészítette a támogatás nyújtására vonatkozó tilalmak körét azzal, hogy *nem kaphat támogatást munkahelyteremtő beruházáshoz az a munkaadó* (sem), akit a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény alapján a munkaviszony létesítésével, megszűnésével, illetőleg megszüntetésével összefüggő bejelentési kötelezettség elmulasztása miatt *százezer forintot elérő munkaügyi bírság megfizetésére* köteleztek.

A szóban forgó rendelet kismértékben megváltoztatja a *munkahelymegőrzés támogatásának* feltételeit is. Korábban ennek elérhetősége azt is megkövetelte, hogy a kedvezményezett vállalkozás a támogatott létszámra továbbfoglalkoztatási kötelezettséget vállaljon, mégpedig a folyósítás időtartamára és az azzal legalább megegyező periódusban.

A rendelet módosítása a munkahelymegőrző támogatás nyújtásának feltételeit tovább szigorítja. Hatályba lépését követően a támogatott vállalkozásnak a foglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt *nemcsak a támogatással érintett létszámát, hanem a támogatással érintett telephelyén, több telephelyes vállalkozás esetében az érintett megye területén lévő valamennyi telephelyén meglévő létszámát is meg kell őriznie*. Ily módon nem lesz lehetőség arra, hogy a támogatás folyósítása alatt a támogatásban részesülő vállalkozás más munkakörökben, más telephelyén csökkentse munkavállalóinak a számát, a működési körében felmerülő okból rendes felmondással, illetőleg felmentéssel.

2. ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK TERJEDÉSÉNEK ÖSZTÖNZÉSE

Az Európai Unió régi tagállamaiban a foglalkoztatottak közel felét alkalmazzák – az önfoglalkoztatókat, a részmunkaidős és határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottakat magában foglaló – atipikus foglalkoztatási formákban. Ezek aránya tíz évvel ezelőtt 40 százalék körül volt. Magyarországon – hasonlóan a többi új EU-tagállamhoz – ezek elterjedése szerényebb (25 százalék körüli). A lemaradás a részmunkaidős foglalkoztatás tekintetében a legnagyobb, amit kínálati oldalon az alacsony

keresetek, keresleti oldalon pedig a teljes munkaidőnél magasabb foglalkoztatási költségek magyaráznak. Egyelőre kevésbé gyakori a – végkielégítés elkerülésére módot adó – határozott idejű foglalkoztatás is, de e téren gyors ütemben folyik a felzárkózás. Az új tagállamok egy részében a mezőgazdaságnak még jelentős súlya van a foglalkoztatásban, ami oka az egyéni vállalkozók relatíve magas arányának. Általánosságban is megfigyelhető az a tendencia, hogy az egyéni vállalkozók (mikrovállalkozások, önfoglalkoztatók) előfordulása a foglalkoztatottak összességén belül gyakoribb a fejletlenebb gazdaságokban, s az egy főre jutó GDP növekedésével arányosan szorul vissza a bérből és fizetésből élők javára. Ez ellen hat egy másik törekvés: a munkaviszony kiváltása az olcsóbb (esetenként látszólagos) önfoglalkoztatói jogviszonnyal, ami – bizonyos ágazatokban és foglalkozásokban – Magyarországon is elterjedt gyakorlat.

2.1. Távmunka

Az atipikus foglalkoztatási formák legújabb típusa a *távmunka*, amelynek keretében a munkavégzés a munkaadó szokásos telephelyétől távol, elkülönülten, információs technológiát, informatikai eszközt (számítógépet) használva történik, és a munkaadó-munkavállaló közötti kapcsolattartás elektronikus úton valósul meg. 2002-ben az EU 15 tagállamában kerekén tízmillió fő dolgozott távmunkásként, ami a foglalkoztatottak összlétszámának 13 százaléka. Ezek fele alkalmazotti, fele pedig vállalkozói jogviszonyban vállalt munkát, amit többek között az tett lehetővé, hogy az EU–15-ben a lakosság körében átlagosan 40 százalékos az internethasználat. Magyarországon – a KSH munkaerő-felmérésének adatai szerint – *2003-ban 24,5 ezer fő végzett rendszeresen távmunkát*, 41,5 ezer pedig alkalmanként. Az előbbieket a *foglalkoztatottak 0,6 százalékát*, az utóbbiak pedig az 1,1 százalékát teszik ki.

Ez a foglalkoztatási forma Magyarországon egyelőre bevezető szakaszában van, amit mi sem bizonyít jobban, minthogy az Országgyűlés *2004. április 26-án fogadta el azt a törvénymódosítást, amely a távmunkavégzés szabályait önálló fejezetként beépítette a munka törvénykönyvébe.*¹ Ebben megtalálható a *távmunkát végző munkavállaló definíciója*: a munkáltató működési körébe tartozó tevékenységet rendszeresen az általa választott, a munkáltató székhelyétől, telephelyétől elkülönült helyen, információtechnológiai és informatikai eszközzel végző és a munkavégzés eredményét elektronikus eszközzel továbbító munkavállaló. A törvény szabályozza azokat a kérdéseket is, amelyekről a feleknek a munkaszerződésben meg kell állapodniuk.

A személyi jövedelemadóról szóló törvény módosítása a költségként elszámolható kiadásokat rögzíti a távmunka terjedését ösztönző módon, a munkavédelemről szóló törvény pedig a távmunkára vonatkozó speciális szabályokat tartalmazza.

A távmunka támogatása

¹ A 2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények (munka törvénykönyve, személyi jövedelemadóról szóló törvény, munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény és a foglalkoztatási törvény) módosításáról, hatályos 2004. május elsejétől.

Az *információs társadalomban* a munkatevékenységek egyre nagyobb hányada információs és kommunikációs technológiára alapozott, ami kedvez a *táv munka* terjedésének. Miért jó ez a *munkaadónak*? Gyorsan és gazdaságosan működtethető; költségmegtakarítást tesz lehetővé (ingatlan + rezszi); nagyobb szervezettséget, optimális erőforrás-felhasználást, szakértői bázist biztosít; versenyképesség-javulást és a szolgáltatás minőségi színvonalának javulását ígéri, lehetővé téve a 24 órás (virtuális) rendelkezésre állást.

A Veszprém Megyei Kereskedelmi és Iparkamara a kormány 2002-es távmunkapályázatán nyert támogatással négy munkahelyet alakított át: a program végén azt tapasztalták, hogy a távmunkahely 553 ezer forint megtakarítást jelent az egy irodai munkavállalóra jutó éves üzemeltetési költségekben. Egy hagyományos munkahely teljes felszerelése a legkorszerűbb informatikai eszközökkel 580 ezer forintba, a távmunkahelyé pedig 850 ezer forintba kerül. Utóbbi esetében többletköltségként jelentkezik az internet alapú telefonáláshoz szükséges központi egység és telefon, valamint a virtuális magánhálózat kiépítése, továbbá az, hogy kevésbé használható ki a hálózati nyomtatás lehetősége. Egy létező munkaállomás távmunkahellyé alakítása viszont mindössze 270 ezer forintba kerül. Esetükben fél év alatt térültek meg a beruházás költségei (Kiss, 2004a).

E jó tapasztalatokra alapozva az FMM új pályázatot írt ki a kiegészítő bértámogatás nyújtására az új távmunkahelyeket létesítő vállalkozásoknak, illetve azon költségvetési szerveknek, amelyek a közigazgatási reform végrehajtása során munkahelyeket őriznek meg távmunkahelyek kialakítása révén. A közel 1400 távmunkahely létesítését célzó kísérleti távmunka pályázatra 300 millió forintot különítettek el, a Munkaerő-piaci Alap 2004. év központi keretéből.

Milyen előnyökkel kecsegteti a távmunka a *munkavállalókat*? Testre szabott munkafeltételekkel; rugalmassággal és önállósággal; a magánélet és a munkavégzés összehangolásának lehetőségével, esélyt kínálva a mozgás- és halláskárosultak számára. Emiatt legalább ötször többen szeretnének távmunkát végezni, mint amire kínálati oldalon lehetőség kínálkozik.

2.2. Szezonális munkavégzés

Magyarországon évek óta rendszeresen és nagy számban dolgoznak külföldről érkezett ideny munkások – elsősorban erdélyi és kárpátaljai magyarok – a kézimunka-igényes mezőgazdasági vállalkozásokban. Ellenzéki képviselők még tavaly nyáron törvényjavaslatot terjesztettek a kormány elé az ideny munkások legális foglalkoztatásának elősegítése, illetve a szezonális munkaerőhiány megszüntetése érdekében.

Ennek hátterében az állt, hogy a gazdálkodók folyamatosan jelezték igényüket a munkaügyi kirendeltségek számára, de az állástalanok efféle feladatra alig, vagy egyáltalán nem jelentkeztek. A külföldiek legális fog-

*Könnyített feltételek
a külföldi ideénymunkások
legális foglalkoztatásához*

lalkoztatása ugyanakkor – a munkavállalási engedély megszerzése, a vízumügyintézés – olyannyira időigényes volt, hogy mire az engedélyezési eljárás véget ért, sokszor már régen lejárt annak a munkának az ideje, ami-re szerződtek volna őket.

A kormány ugyan nem fogadta el az ellenzéki törvényjavaslatot, de saját koncepciója szerint megoldást talált a problémára. A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter – az uniós csatlakozás időpontjától kezdődően – *könnyített a külföldiek időszakos munkavállalásának szabályozásán.*² 15 napra rövidült az engedély elbírálásának időtartama, amiért a munkaadónak a munkaerőigény esedékességét legalább 15 nappal megelőzően benyújtott kérelemben kell folyamodnia. Az engedélyt a munkaerőpiaci helyzet vizsgálata alapján kell kiadni. A külföldi ideénymunkás vízummal és munkavállalási engedéllyel bizonyos időtartamon belül többször is dolgozhat, rövidebb ideig. A szezonális mezőgazdasági munkára szóló engedéllyel egy éven belül összesen 150 napig lehet munkát végezni, ez idő alatt – a szezonális tartózkodási vízumnak köszönhetően – a külföldi ideénymunkás többszöri ki- és belépésre jogosult. Az engedélyben szerepelnie kell a munkáltatónak, a munkakörnek, valamint a foglalkoztatás időtartamának is. A mezőgazdasági szezonális munkavállalási engedélyeket a Foglalkoztatási Hivatal tartja nyilván. A szezonális foglalkoztatás munkaerő-kölcsönzés keretében is végezhető.

2.3. Munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzést Magyarországon ez évig csak profitorientált cégek végezhettek. Eközben fejlett piacgazdaságokban bebizonyosodott, hogy ez az intézmény jól használható *aktív munkaerőpiaci eszközként* is, a tartós munkanélküliek bekapcsolására a munka világába (Storrie, 2002, 59. o.).

Ennek a módnak a magyarországi alkalmazására nálunk is megtörténtek az előkészületek. Első lépésként 2004 áprilisában sor került a munka törvénykönyve, a közhasznú szervezetekről szóló törvény, valamint a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény (Ft.) módosítására azzal a céllal, hogy *közhasznú szervezetek* is végezhessenek munkaerő-kölcsönzést a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek foglalkoztatására.³ A szóban forgó törvény az *Ft.-t új alcímmel (16/B§) egészítette ki, jogalapot teremtve a munkanélküliek munkaerő-kölcsönzés keretében történő foglalkoztatásának támogatására.*

Ennek konkrét feltételeit a 6/1996.(VII. 16.) MÜM-rendelet új, egyeztetés alatt levő 16. §-a állapítja meg.⁴ *Támogatásban az a közhasznú szervezet részesül, amely létesítő okirata szerint a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű rétegek képzésének, foglalkoztatásának elősegítését, továbbá munkanélküliek munkaerő-kölcsönzés útján történő foglalkoztatását vállalja.* További feltétel, hogy a közhasznú társaság (a kölcsönbeadó) *legkevesebb száz*

*Munkaerő-kölcsönzés
a munkanélküliek
újra-foglalkoztatására*

2 A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 21/2004.(IV. 28.) FMM-rendelete a külföldiek magyarországi foglalkoztatásának engedélyezéséről szóló 8/1999.(XI. 10) SzCsM-rendelet módosításáról.

3 Egyes törvények munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos módosításáról szóló 2004. évi XX. törvény, hatályos 2004. V. 20-tól.

4 A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter közeljövőben megjelenő FMM-rendelete egyes miniszteri rendeletek módosításáról.

fő (pályakezdő vagy a munkaügyi központ kirendeltsége által legalább három hónapja nyilvántartott) *munkanélkülivel* munkaerő-kölcsönzés céljából *legalább 200 napra munkaviszonyt* létesítsen. Amennyiben ez idő alatt a kölcsönbe adó a foglalkoztatást nem tudja biztosítani, köteles a munkanélküli részére a munkaügyi központtal egyeztetett *képzésről* gondoskodni. A támogatás mértéke a határozott idejű munkaviszonyról szóló munkaszerződésekben meghatározott *munkabér és az azt terhelő járulék összegének legfeljebb 70 százaléka*.

3. EGYSÉGES MUNKAÜGYI NYILVÁNTARTÁS

A munkaügyi tárca a megszűnt munkakönyv helyett régóta tervezte az egységes munkaügyi nyilvántartás létrehozását. Ez végül 2004. május 1-jétől *vált valóra*, amit több törvény egyidejű módosítása alapozott meg.⁵

Az EMMA bevezetését mindenekelőtt a munkavállalók jogbiztonságának a megszilárdítása indokolta, továbbá a munkaerőpiac átláthatóságának javítása, a munkaügyi ellenőrzési rendszer fejlesztése, valamint a feltételek megteremtése az európai közösségi jog által előírt adatszolgáltatási kötelezettség teljesítéséhez.

Az egységes munkaügyi nyilvántartás a munka törvénykönyve hatálya alá tartozó munkaviszonyokat tartja nyilván, és ezzel összefüggésben tartalmazza a munkáltatók és a velük munkaviszonyban álló munkavállalók adatait. Létrehozása és működésének biztosítása érdekében szükséges, hogy a *munkáltatók a munkaviszony létesítését és megszűnését azonnal bejelentsek* az EMMA-t működtető szervezetnek, azaz a Foglalkoztatási Hivatalhoz tartozó Munkaügyi Nyilvántartó Központnak.

A kormány 2004. április 15-én fogadta el a munkaadók bejelentési kötelezettségének módját szabályozó rendeletet.⁶ A nyilvántartás tartalmazza:

- a munkavállalók személyi adatait (név, születéskori név, nem, anyja neve, születési helye, dátuma), taj-számukat, állampolgárságukat, a saját adatakhoz való hozzáférést biztosító kódjukat,
- a munkáltatók adószámát, adószámmal nem rendelkező magánszemély munkaadó adóazonosító jelét, megnevezését, telephelyének és székhelyének címét, valamint a saját adataihoz való hozzáférést biztosító kódját,
- a munkaviszony kezdetének és megszűnésének időpontját.

A nyilvántartott adatokba a következő szervek, illetve hatóságok tekinthetnek be:

- a nyugdíj- és egészségbiztosítás szervei, a társadalombiztosítási szabályokban előírt bejelentési kötelezettség teljesítésének ellenőrzése, az eljárás megállapítása, folyósítása, ellenőrzése,
- a szociális igazgatás szerve, a munkanélküliek rendszeres szociális segélyének megállapítása,

Egységes Magyar
Munkaügyi Adatbázis:
EMMA

5 A 2003. évi XCIV. törvény egyes törvényeknek az Egységes Munkaügyi Nyilvántartás létrehozásával kapcsolatos módosításáról. A törvényt az Országgyűlés 2003. november 10-én fogadta el, hatályos: 2004. május 1-jétől.

6 A 67/2004.(IV. 15.) kormányrendelet az egységes munkaügyi nyilvántartással kapcsolatos bejelentési és nyilvántartási kötelezettség szabályozásához, hatályos: 2004. május 1-től.

- az állami adóhatóság szervei, az adókötelezettség ellenőrzése, valamint a nyugdíjjárulék, az egészségbiztosítási járulék, társadalombiztosítási járulék, továbbá a munkaadói és a munkavállalói járulék bevallásának és befizetésének ellenőrzése,
- az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség és megyei (fővárosi) felügyelőségei a munkaviszony létesítésével, valamint megszüntetésével kapcsolatos bejelentési kötelezettség, továbbá a munkanélküli-ellátásra való jogosultság ellenőrzése,
- a megyei (fővárosi) munkaügyi központ a munkanélküli-ellátásra való jogosultság ellenőrzése,
- a menekültügyi hatóság, valamint a központi és területi idegenrendészeti hatóság a törvényben meghatározott feladatainak ellátásához szükséges adategyeztetés céljából.

A nyilvántartott adatok statisztikai célra is felhasználhatók, és azonosítója alapján saját adataihoz a munkaadó és a munkavállaló is hozzáférhet – azokról, illetve felhasználásukról tájékoztatást kérhet. Az ehhez szükséges PIN kód képzéséről, kiadásáról és alkalmazásáról a 18/2004. (IV. 25.) FMM-rendelet rendelkezik.⁷

Az Országos Érdekegyeztető Tanács munkavállalói és munkaadói oldala elvileg egyetértett az Egységes Munkaügyi Nyilvántartás kialakításával és bevezetésével. „... ám Rolek Ferenc, a Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetségének alelnöke szerint ez csak dupla adminisztrációs teher a vállalkozásoknak, a tb-nek ugyanis továbbra is külön kell jelenteniük. Feleslegesnek tartja a párhuzamos adatbázist, mondván, elegendő lett volna a meglevő tb-nyilvántartás ellenőrzését szigorítani (az emma kiindulásként az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság 2002. és 2003. év végi, valamint az Országos Egészségbiztosítási Pénztár idei munkaviszonnyal kapcsolatos adatait veszi át).” (Vitéz, 2004.)

A jogalkotó azzal számol, hogy az EMMA a *bejelentés nélküli foglalkoztatás elleni fellépés hatékony eszköze* lesz (FMM, 2003). Amennyiben a több mint félmillió, munkaviszonyt érvényesen létesíthető, 16. életévét betöltött munkavállaló (munkanélküli, illetve aktív korú inaktív státusban lévő) 20 százaléknál kikenyszeríthető a vélelmezett munkavállalás bejelentése, az évi körülbelül 20 milliárd forint járulékbéveteli többletet és a GDP 100 milliárd forintos növekedését jelenti.

Ennek ösztönzésére az EMMA hatályba lépésével egyidejűleg „*amnesztiát*” hirdettek a feketén foglalkoztatóknak.⁸ A vonatkozó törvény azt mondja ki, hogy amennyiben a munkáltató a 2004. január 1. és április 30. között szerződés nélkül alkalmazott munkavállalóját tb-biztosítottként 2004. július 31-ig bejelenti, mind a munkaadó, mind pedig a munkavállaló mentesül a munkaügyi, illetőleg szabálysértési bírság megfizetésének kötelezettsége alól.

Amnesztia a szerződéskötés nélküli foglalkoztatáshoz

7 A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 18/2004. (IV. 25.) FMM-rendelethez az Egységes Munkaügyi nyilvántartás keretében használt azonosító kódok képzéséről, kiadásáról és alkalmazására vonatkozó szabályokról, hatályos: 2004. május 1-jétől.

8 A 2004. évi XXVIII. törvény a foglalkoztatással összefüggő egyes törvények módosításáról, 12. §. A törvényt az Országgyűlés 2004. április 26-án fogadta el, hatályos: 2004. május 1-jétől.

Emellett 2004. június 14-én gyakorlatilag egyhangúan, egy tartózkodás mellett fogadta ez az Országgyűlés az adókról, járulékokról szóló törvény azon módosítását, amely egy évvel tovább, *2005 közepéig teszi lehetővé, hogy szankciók nélkül változtassák meg a színlelt szerződésekkel vagy munkaszerződés nélkül foglalkoztatottak státusát, s munkaszerződést kössenek velük.*⁹ A módosítás indoklása szerint rendkívül rövid idő állt rendelkezésre a korábbi moratórium kihirdetése és lejárta között, ami kevés volt a felkészülésre. Emiatt egyes munkáltatónak pénzügyi nehézséget okozott volna a munkaviszony legalizálása. A határidő kitolásától azt várják a törvényhozók, hogy az eddiginél szélesebb körben valósul meg a munkavégzésre irányuló jogviszony „kifehérítése”. Ha foglalkoztatottként és biztosítottként is nyilvántartásba veszik a dolgozókat – kivéve azokat, akiknek 2005. június végéig megszűnik az alkalmazásuk –, és a változásokat bejelentik az adóhatóságnak, akkor a munkáltató mentesül a szerződés színleltté minősítése vagy a szerződés nélküli foglalkoztatás miatt megállapított adó- és társadalombiztosítási terhektől.

4. INTÉZKEDÉSEK A HÁTRÁNYOS HELYZETŰ CSOPORTOK MUNKAERŐPIACI ESÉLYEINEK JAVÍTÁSÁRA

A foglalkoztatás bővítése rövid távon azoknak az aktív korosztályoknak a munkaerőpiacra történő bevonása révén érhető el, akik életkoruk alapján elvileg dolgozhatnának, még sincsenek jelen a munkaerőpiacon.

Az egyik ilyen csoportot a *gyermekgondozási segéllyel, illetve támogatással otthon maradó szülők* alkotják, akik éves átlagban napi négy órát meg nem haladó állást vállalhatnak, mégsem teszik. Ennek fő oka a munkáltatói fogadókészség hiánya, ami abból adódik, hogy számukra egy részmunkaidős dolgozót relatíve drágább alkalmazni, mint egy teljes munkaidőst, ugyanis a fizetési kötelezettség a tételes egészségügyi hozzájárulás (eho) esetében érzéketlen a munkaidő hosszára. Idén ez az akadály a vizsgált célcsoportnál megszűnt.

*2004. január 1-jétől mentesülnek a havi 3450 forint megfizetése alól azok a munkáltatók, amelyek egyesben, illetve egyetlen részesülő munkavállalót legfeljebb négy órában alkalmaznak. Ugyanez vonatkozik az 50 évesnél idősebb, tartós munkanélkülit foglalkoztatókra is.*¹⁰

Idén lépett életbe az a jogszabály is,¹¹ amely – visszamenőleg is – jelentős mértékben díjazza a nyugdíjkorhatár betöltését követően munkában eltöltött időt. Azoknak, akik tovább dolgoztak, eddig is járt a bonusz, ám jóval szűkmarkúbban. A megemelt nyugdíjra csak akkor számíthattak, ha legalább még egy teljes évet dolgoztak 62. életévük betöltése után, és az egy-egy többlethónap után járó plusz is alacsonyabb – 0,3 százalék – volt. *Az idei évtől a nyugdíjnövelés mértéke 0,3 százalékról 0,5 százalékra nőtt.* 2004. január elsejétől tehát a megállapított (számított) nyugdíjat annyiszor 0,5

Eho-mentes foglalkoztatás

⁹ A 2004. évi LVIII. törvény az adókról, járulékokról és egyéb költségvetési befizetésekről szóló 2003. évi XCI. törvény módosításáról szóló 2004. június 14-i ülésnapján fogadta el.

¹⁰ Lásd az 1998/LXVI. törvény 7. § (1) a), c) és h) pontjaiban.

¹¹ Lásd a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997/LXXXI. törvény 12., 21. és a 168/1997. (X. 6.) kormányrendelet 12. §-aiban.

*Jutalmazott
továbbdolgozás*

*Fogyatékossgal élő emberek
hátrányainak kompenzálása*

százalékkal kell növelni, ahányszor 30 napot az érintett személy a korhátára betöltése után munkában töltött.

*2004. január 1-jétől duplájára, a minimálbér összegére nőtt a megváltozott munkaképességű munkavállalót alkalmazó, legfeljebb húsz főt foglalkoztató adózó adóalap-kedvezménye.*¹²

Egyidejűleg módosult az áfa-törvény is, amely eltörölte az állami dotációból fedezett beszerzések áfájának visszaigényelhetőségét. Ez mintegy száz speciális vállalkozást – ahol az alkalmazottak legalább 60 százaléka megváltozott munkaképességű – hozott nehéz helyzetbe, amelyek saját árbevételükkel azonos nagyságú állami támogatást kapnak tevékenységükhöz. Az új áfa-szabályok szerint ugyanis az anyagköltségeikből korábban levonható áfának csak a felét igényelheték vissza. Az érintett szervezetek az e speciális területen is szerveződő szakszervezeteken keresztül sztrájkbizottság megalkotását is kilátásba helyezték, hogy felhívják a figyelmet a problémára és tárgyalóasztalhoz kényszerítsék a kormány illetékeseit.

A kormánynak szándékában állt a probléma orvoslása, de a szociális foglalkoztatók kompenzálásához szükséges 3–4 milliárd forintot a költségvetésben csak az első negyedév végére sikerült előteremtenie. Erre alapozva született meg az a jogszabály, amely 2004. december 31-ig lehetőséget ad a mintegy 40 ezer megváltozott munkaképességű embert foglalkoztató cégek áfa-törvény okozta pénzügyi hátrányainak az ellentételezésére.¹³

Az Flt. 19. § (1) bekezdése alapján a Munkaerő-piaci Alap rehabilitációs alaprészből támogatás nyújtható megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő beruházáshoz, valamint beruházásnak nem minősülő bővítéshez, illetve egyéb fejlesztési célú kifizetéshez. A támogatás pályázati eljárás keretében igényelhető akkor, ha az:

- normál üzemi körülmények között létesít rehabilitációs foglalkoztatáshoz munkahelyet, vagy a már meglévő ilyen munkahelyek korszerűsítését, fejlesztését, bővítését, szinten tartását célozza, vagy
- védett munkahely létesítésére, célszervezet, szociális foglalkoztató létrehozására, fejlesztésére, bővítésére és szinten tartására irányul, vagy
- a megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatását elősegítő eszközök beszerzését, fejlesztését, korszerűsítését biztosítja.

A rehabilitációs alaprészből finanszírozott foglalkoztatást elősegítő támogatások meglehetősen népszerűsége tette szert; a tavalyi évben 542 szervezet adott be támogatási kérelmet, amelyből a munkaügyi központok 349 pályázót támogattak 2461 munkahely létrehozásában (FMM, 2004c, 6. o.).

A támogatás igénybevételeének átfogó célja a jövőben is aktuális, ugyanakkor *szükség van olyan módosításokra, amelyek markánsabban körülhatárolják azokat a közvetlen célokat, amelyek megvalósításához a támogatás nyújtható*: ha az a megváltozott munkaképességű emberek munkavégzését valóban segíti, egyéni szükségleteikhez igazodik, megfelel az akadálymentesítésre

¹² Lásd a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 7. § (1) v) pontjában.

¹³ A 12/2004. (IV. 16.) FMM-EszCsM-PM együttes rendelet a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásáról és szociális ellátásáról szóló 8/1983. (VI. 29.) EüM-PM együttes rendelet módosításáról, hatályos 2004. április 1-jétől.

vonatkozó építészeti követelményeknek, figyelembe veszi a korszerű munkabiztonsági előírásokat és a termelésben, a szolgáltatásban, vagy annak folyamatában jelentős változást eredményez.

Ezek a követelmények fogalmazódnak meg a közeljövőben megjelenő jogszabályban,¹⁴ amely a *szinten tartáshoz hatályba lépése után már nem biztosít támogatást*. Lényeges változás továbbá, hogy a korábbi rendszer *kétféle támogatási formává* alakul át:

– Csekély összegű (úgynevezett *de minimis*) támogatást kaphatnak azok a vállalkozások, amelyek integráltan, a nyílt munkaerőpiacon kívánnak megváltozott munkaképességű személyeket foglalkoztatni, ezzel könnyen hozzáférhető, alacsony saját forrást igénylő támogatásban részesülhetnek. A csekély összegű támogatásra vonatkozó felső korlát a vállalkozásnak nem minősülő munkaadókra nem vonatkozik.¹⁵

– A védett munkahelyeket létrehozó és fejlesztő munkaadók beruházási célú foglalkoztatási támogatásban is részesülhetnek a 2204/2002/EK rendelet 6. cikkelye alapján, viszonylag alacsony saját forrással, magas támogatási intenzitás mellett. Ezzel együtt viszont a beruházással létrehozott kapacitásokat, szolgáltatásokat az eredeti célnak megfelelően a foglalkoztatás megkezdésétől számított öt évig folyamatosan fenn kell tartani és működtetni.

A kormány 2004. tavaszán *programot fogadott el a romák társadalmi integrációjának elősegítéséről*, amely az FMM-re is ró feladatokat.¹⁶

Többek között kötelezettségként írja elő, hogy az EQUAL közösségi programba minél több, a romák első munkaerőpiacon való részvételét célzó komplex képzési, foglalkoztatási, a kistérségi fejlesztéssel összhangban álló programot tartalmazó pályázatot nyújtsanak be. Emellett foglalkoztatást elősegítő képzési programok elindítását helyezi kilátásba a tankötelezettséget teljesített, inaktív fiatalok számára, lehetőség szerint összekapcsolva a foglalkoztatással. Arra kötelezi a munkaügyi központokat, hogy megüresedett álláshelyeik betöltésénél legalább két fő roma szakember alkalmazását azonos feltételek esetén előnyben részesítsék. Végül cél, hogy a közmunka-programok fejlesztésével minél több onnan kikerülő embernek sikerüljön bejutni és benn maradni a nem támogatott munkák világába(n).

Közmunkákra egyébként 2004-ben összesen csaknem 4 milliárd forint áll rendelkezésre, amiből 12–13 ezer ember foglalkoztatására nyílik lehetőség, a következő célokhoz kapcsolódva:

A cigányokat nagyobb arányban sújtotta és sújtja a munkanélküliség, mint a nem cigányokat

14 A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter közeljövőben megjelenő FMM-rendelete egyes miniszteri rendeletek módosításáról.

15 Az Európai Közösséget létrehozó szerződés 87. és 88. cikkeiben foglaltaknak a csekély összegű (*de minimis*) támogatásokra való alkalmazásáról szóló 2001. január

12-i 69/2001/EK bizottsági rendelet értelmében csekély összegű támogatási jogcímen odaítélt támogatások támogatástartalma egy vállalkozás tekintetében – három évet tekintve – nem haladhatja meg a százezer eurónak megfelelő forintösszeget. Csekély összegű támogatásban nem részesülhetnek a külföldre irányuló szállítási ágazatban tevékenykedő vállalkozások, továbbá a támogatás nem vehető igénybe a mezőgazdasági, illetve halászati termékeket előállításához, feldolgozásához vagy azok értékesítéséhez, az exporthoz közvetlenül kapcsolódó tevékenységekhez, valamint az importárúk helyett hazai áru használatától függő támogatások esetén.

16 A kormány 1021/2004. (III. 18.) sz. határozata a romák társadalmi integrációját elősegítő kormányzati programról és az azzal összefüggő intézkedésekről.

- a hátrányos helyzetű, tartósan munkanélküli – elsősorban cigány származású – lakosság foglalkoztatásának és életkörülményeinek javítását szolgáló országos közmunkaprogramra 1 milliárd 306 millió forint;
- a hét hátrányos helyzetű megye számára elkülönített keret 1 milliárd 80 millió forint (Nógrád és Bács-Kiskun megye az országos pályázathoz kapcsolódott, Borsod-Abaúj-Zemplén, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Békés, Jász-Nagykun-Szolnok és Somogy megyékben a megyei területfejlesztési tanács és az FMM közös pályázatot írt ki. A területfejlesztési tanácsok saját forrásaikból is kiegészítették a kapott támogatást);
- a Vásárhelyi-tervhez kapcsolódó közmunka programra 500 millió forint;
- az autópálya-építést támogató programra 250 millió forint (ezt a Nemzeti Autópálya Rt. 300 millió forinttal egészítette ki).

Emellett 2004 májusában került sor az erdőművelési közmunkaprogram kiírására, amely azt célozza, hogy az ÁPV Rt. 19 erdőgazdaságának 970 hektár területéből elsősorban az ország keleti részén végezzék el a turista-utak karbantartását, az akácok nyesését, a szemétyűjtést és az általános erdőművelési munkákat. Ezáltal mintegy 1500 tartós munkanélküli jutott munkához június közepétől öt hónapig. Az erdőművelési közmunkaprogramra pályázóknak vállalniuk kellett, hogy előkészítő, betanító képzéseket tartanak, s a közmunkások egy részét a támogatási időn túl legalább még három hónapig foglalkoztatják. Romákat, 25 év alatti és 45 év feletti, valamint hat hónapról régebben regisztrált munkanélkülieket alkalmaznak nagyobb arányban, és elsősorban a többszörösen hátrányos helyzetű településen élőknek kínálják fel a munkavégzési lehetőséget. Az erdőművelési közmunkaprogram 750 millió forint közpénzből valósul meg, amiből 560 milliót az FMM és az FVM adott össze, 200 milliót pedig az ÁPV Rt. vállalt. Ezt a meghívott pályázók önrésze egészítette ki (Muhari, 2004).

5. SZAKKÉPZÉS, FELNŐTTKÉPZÉS

Az Európai Unió kiemelt feladatként kezeli az életen át tartó tanulást, amelynek két fő céljaként jelöli meg a tevékeny állampolgárságra képzés támogatását, valamint a foglalkoztathatóság elősegítését. Általánosan ismert ma már az az összefüggés, amely szerint a versenyképes gazdaság alapfeltétele a versenyképes munkakultúrával, szakképzettséggel rendelkező munkaerő.

A magyarországi munkaerőpiac összetételét jól jellemzi a következő néhány adat:

- az iskolarendszerű oktatás nappali tagozatáról évente mintegy 140 ezer fő kerül ki a munkaerőpiacra, bővült a közép- és felsőfokú képzésben résztvevők száma és aránya. Az egy évtizeddel korábbi 56 százalékos aránnyal szemben ma már 77 százalékos tanul érettségig adó középiskolákban;

A magyar népesség iskolázottságának, képzettségének színvonala magas, de szerkezete nem megfelelő

– a szakmunkás végzettségük iránt nagy és kielégítetlen a kereslet, miközben a szakiskolai képzésben résztvevők aránya 44 százalékról 23 százalékra csökkent. Közöttük a legnagyobb mértékű a lemorzsolódás, a képzésből sikeresen kikerülők tudásszintje pedig sok esetben nem megfelelő. A tanulólétszám apadása nem párosult az intézmények, illetve a képzési helyszínek csökkenésével, a képzés országszerte szétaprózódik, nehezen irányítható, szerkezete nem követi a munkaerőpiaci igények alakulását;

– a felsőoktatásban a nappali tagozaton tanulók száma 1990 óta több mint két- és félszeresére nőtt. A 18–22 éves népesség 22 százaléka vesz részt felsőfokú képzésben, ugyanakkor a felsőoktatásban résztvevők kora egyre inkább eltolódik 30 éves kor fölé is. Az intézmények képzési szerkezete nem igazodott a gazdaság tényleges szakmunkasükségletéhez, inkább a elméletorientált szakokon tanulók száma dominál, a gyakorlatorientált szakokon tanulókkal szemben;

– az esti és levelező oktatás szerepe az alapfokú oktatásban fokozatosan visszaszorult, a középiskolákban pedig a kiegészítő képzés felé tolódik el. Az esti, levelező és távoktatási programok különösen a felsőfokú oktatásban népszerűek;

– a befejezett iskolai végzettséget adó oktatás és képzés egyharmada fizikai munkakörökre, kétharmada pedig szellemi foglalkozásokra készít fel, miközben a munkaerőpiaci igény ennek éppen a fordítottja.

5.1. Változások a felnőttképzés támogatásában

A fenti problémák kezelésére az volt az egyik legfontosabb válasz, hogy *a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény (Fktv.) 2004. január elsején hatályba lépett módosításába*¹⁷ *beépült a felnőttképzés normatív támogatása.* A törvény kimondja, hogy az állam a költségvetési törvényben meghatározott mértékű normatív támogatást nyújt a felnőttképzést folytató intézményben folyó:

- a) első, állam által elismert, az Országos Képzési Jegyzékben szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló képzésben részt vevő felnőtt, valamint
- b) a fogyatékos felnőtt általános, nyelvi és szakmai képzéséhez.

Felnőttképzési normatív támogatásban kizárólag akkreditált, és a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériummal a felnőttképzési támogatásról szóló megállapodást megkötött felnőttképzést folytató intézmény részesülhet.¹⁸ Fogyatékos felnőtt képzése esetén a normatív támogatás igénybevételenek feltétele a felnőttképzést folytató intézmény képzési programjának akkreditálása is.¹⁹

A fentiekén túl az Fktv. módosítása 2004. január 1-jétől a következő változásokat eredményezte:

1. meghatározta az Országos Felnőttképzési Tanács és a Felnőttképzési Akkreditáló Testület összetételét;

17 A 2003. évi CVI. törvény a felnőttképzésről szóló 2001. évi CI. törvény módosításáról, hatályos: 2004. január elsejétől.

18 A felnőttképzést folytató intézmények és a felnőttképzési programok akkreditációjának szabályairól a 22/2004. (II. 16.) kormányrendelet rendelkezik.

19 Az akkreditációs eljárás és a követelményrendszer részletes szabályait a 24/2004. (VI. 22.) FMM-rendelet rögzíti, az akkreditáció eljárási díjának mértékéről pedig a 23/2004. (VI. 22.) FMM-rendelettel módosított 7/2002. (XII. 6.) FMM-rendelet rendelkezik.

2. a felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásával kapcsolatos teendők ellátását az Oktatási Minisztériumhoz tartozó Országos Közoktatási Értékelési és Vizsgaközpont helyett az állami foglalkoztatási szolgálatra bízta;²⁰

3. a regionális képző központok – amelyek a foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter irányítása alatt álló költségvetési szervek – hatáskörét bővítette az egész életen át tartó tanulás és az emberierőforrás-fejlesztés országos és regionális feladataival, az esélyegyenlőség javítása érdekében. Ennek megfelelően a központok:

- közreműködnek a foglalkoztatást elősegítő, valamint új munkahelyek létrehozását támogató képzések lebonyolításában,
- részt vesznek felnőttképzési nemzetközi programokban, valamint az európai közösségi forrásokból támogatott emberierőforrás-fejlesztési programok előkészítésében és kivitelezésében,
- hátrányos helyzetűek felzárkóztatását szolgáló képzéseket szerveznek, és részt vesznek ilyen programok fejlesztésében,
- távoktatási hálózatok kiépítésével ellátják a nem formális tanulást folytatni szándékozók támogatását.²¹

5.2. A felnőttképzés foglalkoztatás-központú stratégiai programja

A kormány 2004. június 10-én fogadta el a *felnőttképzés foglalkoztatás-központú stratégiai programját*. Ennek fő törekvése, hogy a már dolgozó munkavállalók megújíthassák ismereteiket meglévő munkahelyük megőrzése érdekében, illetve piacképes szakmát szerezhessenek állami támogatással. A keresett szakmákban felnőtteknek is ingyenessé válik az első szakma megszerzése, az ötven éven felülieknek pedig a második szakma elsajátításáért sem kell fizetniük.

A kormány célja, hogy 2006-ra évente egymillió ember kapcsolódjon be valamilyen módon a felnőttképzésbe. Magyarországon ugyanis nagy az elmaradás az idegennyelv-tudásban és a számítástechnikai ismeretekben, a szervezési és problémamegoldó képességekben, ezek pótlása pedig halaszt-hatatlanra vált az uniós csatlakozással. Elfogadhatatlan ugyanis, hogy a felnőttek alig 14 százaléka tud valamennyire angolul, 13 százaléka pedig németül. Az országban megközelítőleg kétfélmillió számítógép van, s az elmúlt két évben 50 százalékkal nőtt ugyan az internethez hozzáférők száma, de ez még mindig nem elégséges, mert néhány év múlva a munkahelyek nagy része digitalizált lesz.

5.3. Változások a szakképzés támogatásában

2004. január elsején lépett hatályba a 2003. évi LXXXVI. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról.²² Ennek

Időseknek ingyenes lesz a második szakma is

20 A felnőttképzést folytató intézmények nyilvántartásba vételének részletes szabályait az 5/2004. (II. 24.) FMM-rendelettel kiegészített 48/2001. (XII. 29.) OM-rendelet tartalmazza.

21 Nem formális tanulásnak minősül a munkahely, a társadalmi és egyéb szervezetek által szervezett olyan rendszerezett oktatás-tanulás, amely oktatási, képzési intézményeken kívül az egyén igényei és kezdeményezése alapján valósul meg, és amely közvetlenül nem kapcsolódik képesítés megszerzését tanúsító okirat megszerzéséhez.

22 A törvényt az Országgyűlés 2003. november 10-én fogadta el.

alapján a korábbi legfeljebb harminc százalék helyett *a minimálbér ötven százaléka adható a vállalkozásoknál tanulói szerződéssel gyakorlaton lévő szakmunkástanulóknak.* Ennek háttérében az a törekvés áll, hogy minél többen szerezzenek gyakorlatot vállalkozásoknál. Jelenleg ugyanis a szakmunkástanulók többsége az iskolai tanműhelyekben tölti gyakorlati éveit, ahol élet-szerűtlen körülményekkel találkozhatnak. Ennek megváltoztatására ösztönöznek a módosított adótörvények is, amelyek értelmében a tanulónkénti havi hatezer forintos adóalap-csökkentéssel szemben *2004. január elejétől a minimálbér húsz százalékát írhatják le havonta adóalapjukból azok a vállalkozók, akik tanulósz szerződéssel foglalkoztatnak szakmunkástanulókat.*²³

A szakiskolákat is abban teszik érdekeltté, hogy az alapképzést követően engedjék tanulóiknak, hogy gyakorlatuk legalább egy részét vállalkozásoknál töltsék. Ezért az idei költségvetésből 2004 szeptemberétől az első gyakorlati évben a száz százalékot jelentő 103 ezer forintos helyett 140 százalékos támogatást kapnak tanulónként a szakképző intézmények, a második gyakorlati évben viszont csak 60 százalékot. Az iskolák emellett a normatíva 20 százalékát megkapják akkor is, ha a diák nem a tanműhelyben, hanem vállalkozónál tölti gyakorlatát.

*Életszerűbb
gyakorlati képzés*

6. AZ EU-TAGSÁGGAL JÁRÓ FEJLESZTÉSI LEHETŐSÉGEK ÉS INTÉZMÉNYI VÁLTOZÁSOK

Amint Magyarország 2004. május elsején csatlakozott az Európai Unióhoz, jogosulttá vált a strukturális alapok forrásainak igénybevételére is. A támogatás a 2004–2006 közötti időszakra szóló nemzeti stratégiában, a Nemzeti Fejlesztési Tervben meghatározott célokra fordítható. Az öt operatív program közül az FMM lett a gazdája a *Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Programnak* (HEFOP), amit az Oktatási Minisztériummal, az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztériummal, a Gyermek-, Ifjúsági és Sportminisztériummal, valamint az Informatikai és Hírközlési Minisztériummal dolgozott ki.

A strukturális alapok forrásaiból legnagyobb arányban részesedő HEFOP a foglalkoztatás, az oktatás, a képzés, valamint a szociális szolgáltatások és az egészségügyi ellátórendszer fejlesztéseihez nyújt támogatást. *A HEFOP teljes költségvetése 191 milliárd forint, ami 750 millió eurónak felel meg (FMM, 2004a).*

*91 milliárd forint
a humán erőforrások
fejlesztésére
2004 és 2006 között*

6.1. Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program

A Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program stratégiai céljai: a foglalkoztatás bővítése, a munkaerő versenyképessé tétele és a társadalmi beilleszkedés elősegítése. Elemei a következők.

23 2003. évi XCI. törvény az adókról, járulékokról és egyéb költségvetési befizetésekről szóló törvények módosításáról. A törvényt az Országgyűlés 2003. november 10-én fogadta el.

1. Aktív munkaerőpiaci politika

Cél: a munkanélküliek visszasegítése a munkaerőpiacra, a munkanélküliség tartóssá válásának megelőzése, a fiatalok és nők munkaerőpiaci beilleszkedésének támogatása.

Támogatási keret: 41 milliárd forint.

Fejlesztési területek:

- aktív munkaerőpiaci politikák támogatása,
- az állami foglalkoztatási szolgálat modernizálása,
- a nők munkaerőpiaci részvételének támogatása, valamint a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolása.

2. Társadalmi kirekesztés elleni küzdelem a munkaerőpiacra való belépés segítésével

Cél: a hátrányos helyzetűek (roma emberek, tartós munkanélküliek, fogyatékosok, lemorzsolódott fiatalok, alacsony iskolai végzettséggel rendelkezők, szenvedélybetegek, hátrányos helyzetű térségekben élők) foglalkoztatási esélyeinek javítása, munkaerőpiaci és társadalmi beilleszkedésük segítése.

Támogatási keret: 22 milliárd forint.

Fejlesztési területek:

- hátrányos helyzetű tanulók esélyegyenlőségének biztosítása az oktatásban,
- a társadalmi befogadás elősegítése a szociális területen dolgozó szakemberek képzésével,
- a hátrányos helyzetű emberek, köztük a romák foglalkoztathatóságának javítása.

3. Az életen át tartó tanulás támogatása, az alkalmazkodóképesség javítása

Cél: az oktatás és képzés különböző szintjeinek és formájának segítése, beleértve az iskolai előkészítőt, az alap- és középfokú oktatást, valamint a felnőttképzést.

Támogatási keret: 58 milliárd forint.

Fejlesztési területek:

- az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges készségek, képességek és kompetenciák fejlesztésének ösztönzése;
- a szakképzés tartalmi, módszertani és szerkezeti fejlesztése;
- a felsőoktatás szerkezeti és tartalmi fejlesztése;
- a munkahelyteremtést és a vállalkozói készségek fejlesztését elősegítő képzések;
- a felnőttképzés rendszerének fejlesztése.

4. Az oktatási, szociális és egészségügyi infrastruktúra fejlesztése

Cél: az oktatási, szociális és egészségügyi infrastruktúra fejlesztésének elősegítése.

Támogatási keret: 60 milliárd forint.

Fejlesztési területek:

- az oktatási infrastruktúra fejlesztése;
- a társadalmi befogadást támogató szolgáltatások infrastruktúrájának fejlesztése;
- egészségügyi infrastruktúra fejlesztése a hátrányos helyzetű régiókban;
- egészségügyi informatika fejlesztése a hátrányos helyzetű régiókban.

Az operatív program pályázati rendszerben – néhány fejlesztési cél esetében közvetlenül kijelölt állami szervezetek révén, nemzeti programokat kiegészítve – valósul meg. A pályázatokat első körben 2004. február-március hónapban hirdették meg, majd ezt követően 2006-ig évente egy-két alkalommal kerül sor erre. A központi programok ugyancsak 2004 első félévében indultak.

Az Európai Unió strukturális alapjaiból és a Kohéziós Alapból finanszírozott támogatások felhasználásáért felelős hazai intézményrendszer fő feladatait az 1/2004. (I. 5.) kormányrendelet jelöli ki.²⁴

A program végrehajtásának a gazdája a Foglalkoztatáspolitikai és Munkügyi Minisztériumban létrehozott irányító hatóság (HEFOP IH). Az irányító hatóság felel a program szabályos és hatékony megvalósításáért, az ágazati és ágazatközi partnerségen alapuló, koncentrált forrásfelhasználásért. A minőségi végrehajtás, továbbá a szakmai és társadalmi nyilvánosság érdekében együttműködik a kulcsfontosságú szakmai szervezetek képviselőivel, a szociális partnerekkel és a főbb célcsoportok érdekképviselői szervezeteivel. Biztosítja, hogy a HEFOP végrehajtásánál mind a részt vevő szervezetek, mind pedig a támogatások címzettjei körében érvényesüljenek a közösségi alapelvek és horizontális politika, továbbá szakmai partnereivel együtt törekszik a közösségi és hazai politika közötti összhang megteremtésére. Egy- és többlépcsős pályázati rendszerek bevezetésével, képzések, pályázati tanácsadói és a végrehajtást támogató szolgáltatások nyújtásával, valamint a HEFOP irányító hatóság kommunikációs stratégiájának megvalósításán keresztül elősegíti az ágazati források felhasználási kapacitásainak bővítését. Az irányító hatóság felelős az operatív program hároméves pénzügyi és költségvetési tervezéséért, valamint az egyes intézkedésekhez kapcsolódó források átcsoportosításáért, a monitoringbizottság²⁵ döntéseivel és a vonatkozó jogszabályokkal összhangban (FMM, 2004d).

Az egyes intézkedések végrehajtásával kapcsolatos bizonyos feladatokat az Irányító Hatóság az ún. *közreműködő szervezetekhez* delegál. A program végrehajtásában a *Foglalkoztatási Hivatal Európai Szociális Alap Főosztálya, az Európai Szociális Alap Nemzeti Programiroda Közhasznú Társaság (ESZA Kht.), az Oktatási Minisztérium Alapkezelő Igazgatósága és az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium Strukturális Alap Programirodája, valamint a Magyar Államkincstár* lát el közreműködői feladatokat. Az 1/2004.

*A programvégrehajtás
intézményrendszere*

24 Az 1/2004. (I. 5.) kormányrendelet az Európai Unió strukturális alapjaiból és Kohéziós Alapjából származó támogatások hazai felhasználásáért felelős intézményekről.

25 Az operatív program legfőbb döntéshozó testülete a kormányzati és nem kormányzati partnerek bevonásával felállított monitoringbizottság, amely a strukturális alapok felhasználását, a program eredményes és hatékony végrehajtását felügyeli.

(I. 5.) kormányrendelet felhatalmazása alapján a közreműködő szervezetek kijelöléséről és a feladatok delegálásáról együttes miniszteri rendeletek formájában rendelkeznek a felügyeletet ellátó miniszterek.

6.2. EQUAL közösségi kezdeményezési program

Az EQUAL közösségi kezdeményezés az Európai Unió tagállamaiban lehetőséget teremt a foglalkoztatáspolitikai új eszközeinek kifejlesztésére, az Európai Foglalkoztatási Stratégia célkitűzéseihez illeszkedve. Célja olyan innovatív megközelítések és módszerek kidolgozása és elterjesztése nemzetközi együttműködés keretében, amelyek hozzájárulnak a munkaerőpiachoz kapcsolódó hátrányos megkülönböztetés és egyenlőtlenségek megszüntetéséhez.

A magyarországi EQUAL program 2004 és 2006 között azokat a kísérleti kezdeményezéseket támogatja, amelyek a hátrányos helyzetű emberek – az etnikai vagy nemi hovatartozással, a fogyatékkal, az életkorral kapcsolatos diszkrimináció, az alacsony iskolai végzettség, a szakképzettség, illetve a befogadó munkahelyi gyakorlatok hiánya miatt munkát vállalni nem tudók – képzését, munkához jutását, foglalkoztatását segítik elő.

Támogatási célok:

1. a munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetűek munkaerőpiacra való belépésének vagy visszailleszkedésének segítése (pályázható forrás: 3,7 milliárd forint);
2. az életen át tartó tanulás és az olyan „befogadó” munkahelyi gyakorlatok támogatása, amelyek a munkaerőpiaci diszkrimináció és egyenlőtlenségek szempontjából érintett emberek álláshoz jutását és munkában maradását segítik (pályázható forrás: 3,4 milliárd forint);
3. a nemek közötti munkaerőpiaci különbségek és a foglalkozási szegregáció csökkentése (pályázható forrás: 716 millió forint);
4. menedékkérők társadalmi integrációjának és szakmai képzésének támogatása (pályázható forrás: 268 millió forint).

Az EQUAL program végrehajtásának irányítása is az FMM-ben felállított irányító hatóság feladata. Ennek munkáját, valamint az első körben nyertes projekteket benyújtó fejlesztési társaságok pályázatainak részletes kimunkálását és megvalósítását az *Országos Foglalkoztatási Közalapítvány keretében létrehozott EQUAL Nemzeti Programiroda* segíti.²⁶

Túl azon, hogy az állami foglalkoztatási szolgálat részt vesz az Európai Szociális Alap támogatásainak hatékony felhasználásában, a Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program két intézkedésének megvalósításában, továbbá közreműködő szervezetként felelős a HEFOP végrehajtásának folyamatos nyomon követéséért, az *EU-csatlakozás óta működött az Európai Foglalkoztatási Szolgálathoz (EURES hálózathoz) kapcsolódó nemzetközi munkaerő-közvetítési rendszert*, az érdeklődő ügyfelek részére a külföldi

*Esélyteremtés
a foglalkoztatásban*

26 Lásd a 9/2004. (IV. 7.) FMM együttes rendeletet a Foglalkoztatási Hivatalnak a 2004–2006. évi Humánerőforrás-fejlesztési Operatív Program végrehajtása során ellátandó feladatairól és közreműködő szervezetté történő kijelöléséről, valamint az Országos Foglalkoztatási Közalapítványnak a 2004–2006. évi EQUAL közösségi kezdeményezés végrehajtásába közreműködőként történő bevonásáról, hatályos 2004. április 12.-től.

országokban történő szakmatanulási, képzési lehetőségekről és az ezekkel kapcsolatos országspecifikus információkról tájékoztatást nyújt.²⁷

*Az állami foglalkoztatási
szolgálat feladatkörének bő-
vülése az EU-csatlakozással*

6.3. EU-konform jogszabály-módosítások

A munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról szóló 39/1998. (III. 4.) kormányrendeletben szabályozott foglalkoztatást elősegítő támogatások közül:

- a helyközi utazás,
- a munkaerő-toborzás és
- a csoportos személyszállítás

támogatása minősül az EK szerződés 87. és 88. cikkében meghatározott állami támogatásnak. Ez azt jelenti, hogy ezek esetében a csekély összegű (*de minimis*) támogatásokra vonatkozó 2001. január 12-i 69/2001/EK bizottsági rendeletben foglaltakat kell alkalmazni.

A hivatkozott három támogatási forma közül a csoportos személyszállítás támogatást a 2003. január 1-jén hatályba lépett 256/2002. (XII. 13.) kormányrendelet már korábban csekély összegű támogatásnak minősítette. Az újabb rendeletmódosítás²⁸ a másik két támogatási formát is ebbe a kategóriába sorolta. Ennek megfelelően a kedvezményezettnek az e jogcímen a kérelem benyújtását megelőző három év során kapott támogatások összegéről – a támogatás felső határösszegének figyelemmel kísérése céljából – írásban nyilatkozni kell.

Mivel a közösségi jog állami támogatásokra irányadó szabályai a vállalkozásokra terjednek ki, a 69/2001/EK rendeletet nem kell alkalmazni, ha a támogatásban részesülő munkaadó költségvetési szerv, alapítvány, egyesület, közhasznú társaság, közalapítvány, köztestület vagy kisebbségi önkormányzat.

2004 végén kerül sor a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz nyújtandó támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet módosítására.²⁹ Ennek célja a munkaügyi szervezet által vásárolt szolgáltatások költségnormájának megemlése volt. Ezt az indokolta, hogy ennek összege már 2000. évi megállapításukkor is alacsony volt, amit az infláció és az áfa-szabályok változásainak költségnövelő hatása elértéktelenített.

*A földrajzi mobilitást
segítő támogatások*

*Költségnorma-emelés
a munkaügyi szervezet
által vásárolt
munkaerőpiaci
szolgáltatásoknál*

²⁷ Lásd a Foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter 17/2004. (IV. 24.) FMM-rendeletét a munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000. (IX. 15.) GM-rendelet, valamint az Állami Foglalkoztatási Szolgálatról szóló 4/2002. (X. 17.) FMM-rendelet módosításáról.

²⁸ A 230/2004. (VII. 31.) kormányrendelet a munkába járással összefüggő terhek csökkentését célzó támogatásokról, valamint a munkaerő-toborzás támogatásáról szóló 39/1998. (III. 4.) kormányrendelet módosításáról, hatályos: 2004. augusztus 15-től.

²⁹ A foglalkoztatáspolitikai és munkaügyi miniszter közeljövőben megjelenő FMM-rendelete egyes miniszteri rendeletek módosításáról.

A munkaügyi központok és kirendeltségeik tevékenységében azonban hangsúlyos szerepet kap az ügyfélcentrikus közelítésmód, az egyénre szabott tanácsadás és a rövid időtartamú tréningek alkalmazása, amelyek az egyre nagyobb részarányt jelentő, komplex munkaerőpiaci programoknak is elválaszthatatlan részéi, főleg a hátrányos helyzetű munkanélküli csoportok esetében. A 2004 második felében indult, Európai Szociális Alap által finanszírozott programok sikeres megvalósításához is elengedhetetlen ezeknek a munkaerőpiaci szolgáltatásoknak az eddigieknél kiterjedtebb alkalmazása, már a programok kezdeti szakaszában. E szolgáltatások ellátására a munkaügyi központok elégtelen saját kapacitással rendelkeznek, ezért igénybe kell venniük az arra alkalmas civil és egyéb szervezetek közreműködését. Ennek vállalását azonban számukra is vonzóvá kellett tenni.

7. HIVATKOZÁSOK

CZAUNER PÉTER (2004): Hiányzik az agrármunkás. Népszabadság, július 27.

FMM (2003): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére egyes törvényeknek az egységes munkaügyi nyilvántartás létrehozásával összefüggő módosításáról. július

FMM (2004a): Tárcatükör. Budapest, február.

FMM (2004b): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére távmunkahelyek létesítésének támogatására. május

FMM (2004c): Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére egyes miniszteri rendeletek módosítására. Budapest, június.

FMM (2004d): Beszámoló a Humán erőforrás-fejlesztési Operatív Program indításáról. Előterjesztés a Munkaerő-piaci Alap Irányító Testülete részére. Budapest, március

HÁMOR SZILVIA (2004): Jutalmazott továbbdolgozás. Népszabadság, április 23.

KISS MELINDA KATALIN (2004a): A távmunkával mindenki jól jár. Népszabadság, június 15.

KISS MELINDA KATALIN (2004b): Munkakönyv egy szezonra. Népszabadság, május 25.

KUN J. ERZSÉBEN (2004): Kompenzált fogyatékosok. Népszabadság, április 21.

MUHARI JUDIT (2004): Segély helyett fizetést kap 1500 munkanélküli. Népszava, május 18.

STORRIE, D. (2002): Temporary agency work in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

VITÉZ F. IBOLYA (2004): A jótékony emma. Heti Világgazdaság, április 10.

STATISZTIKAI ADATOK

STATISTICAL DATA
WITH ENGLISH SUBTITLES

Összeállította (*Edited by*)

FAZEKAS KÁROLY

KÖLLŐ JÁNOS

LAKATOS JUDIT

LÁZÁR GYÖRGY

Statisztikai adatok

1. Alapvető gazdasági mutatók (*Basic economic indicators*)
2. Népeség (*Population*)
3. Munkaerőpiaci részvétel (*Labour market participation*)
4. Foglalkoztatás (*Employment*)
5. Munkanélküliség (*Unemployment*)
6. Inaktivitás (*Inactive population*)
7. Bérek (*Wages*)
8. Oktatás (*Education*)
9. Munkaerő-keresleti jelzőszámok (*Labour demand indicators*)
10. Regionális különbségek (*Regional inequalities*)
11. Migráció és ingázás (*Migration and commuting*)
12. Ipari kapcsolatok (*Industrial relations*)
13. Nemzetközi adatok (*International comparison*)
14. A fontosabb adatok forrásai (*Description of the main data sources*)

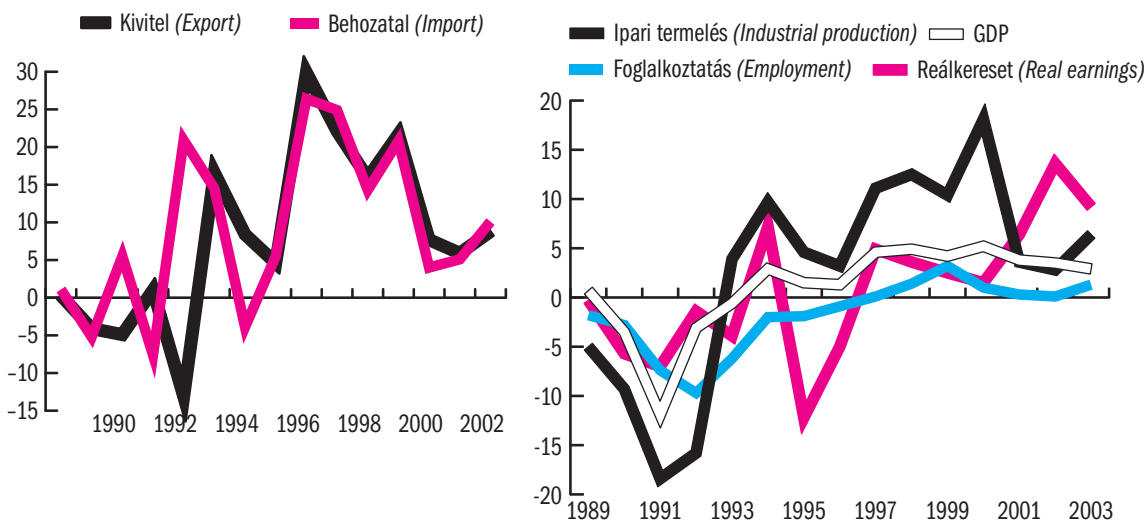
Források jegyzéke (Data Sources)

FH BT	FH Bértarifa-felvétel (<i>NLC Wage Survey</i>)
FH REG	FH munkanélküli regiszter (<i>NLC unemployment register</i>)
FH SREG	FH munkanélküli járadékregiszter (<i>NLC unemployment benefit register</i>)
FH PROG	FH Rövid Távú Munkaerőpiaci Prognózis (<i>NLC Short-term Labour Market Forecast Survey</i>)
KSH	Rendszeres kiadványokból összeállított tábla (<i>Table compiled from regular publications</i>)
KSH IMS	KSH intézményi munkaügyi statisztika (<i>CSO institution-based labour statistics</i>)
KSH MEF	KSH Munkaerő-felmérés (<i>CSO Labour Force Survey</i>)
KSH MEM	KSH Munkaerő-mérleg (<i>CSO Labour Force Account</i>)
MC	Mikrocenzus (<i>Microcensus</i>)
MNB	Magyar Nemzeti Bank (<i>Hungarian National Bank</i>)
NSZ	Népszámlálás (<i>Population Census</i>)
NYUFIG	Nyugdíjfolyósító Igazgatóság (<i>Pension Administration</i>)
OM STAT	Oktatásügyi Minisztérium, Oktatásstatisztika (<i>Ministry of Education, Educational Statistics</i>)
TB	Társadalombiztosítás (<i>Social security records</i>)

1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 1. (Main economic indicators 1.)*

Év	GDP	Ipari termelés	Kivitel	Behozatal	Reálkereset	Foglalkoz- tatás
Year	GDP	Industrial production	Exports	Imports	Real earnings	Employment
1989	100,7	95,0	100,3	101,1	99,7	98,2
1990	96,5	90,7	95,9	94,8	94,3	97,2
1991	88,1	81,6	95,1	105,5	93,0	92,6
1992	96,9	84,2	101,0	92,4	98,6	90,3
1993	99,4	103,9	86,9	120,9	96,1	93,8
1994	102,9	109,7	116,6	114,5	107,2	98,0
1995	101,5	104,6	108,4	96,1	87,8	98,1
1996	101,3	103,2	104,6	105,5	95,0	99,1
1997	104,6	111,1	129,9 ^a	126,4 ^a	104,9	100,1
1998	104,9	112,5	122,1 ^a	124,9 ^a	103,6	101,4
1999	104,2	110,4	115,9 ^a	114,3 ^a	102,5	103,2
2000	105,2	118,1	121,7 ^a	120,8 ^a	101,5	101,0
2001	103,8	103,6	107,7 ^a	104,0 ^a	106,4	100,3
2002	103,5	102,8	105,9 ^a	105,1 ^a	113,6	100,1
2003	103,0 ^b	106,4	109,1 ^a	110,1 ^a	109,2	101,3

* Előző év = 100. (Previous year = 100.)

^a Vámzabaderülettel együtt. (Including free trade zones.)^b Előzetes adat. (Preliminary.)Forrás (Source): Foglalkoztatás (Employment): 1989–1991: KSH MEM; 1992–: KSH
MEF. Egyéb adatok (Other data): KSH.

1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása 1. (Annual changes of main economic indicators 1.)

1.2. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 2. (Main economic indicators 2.)

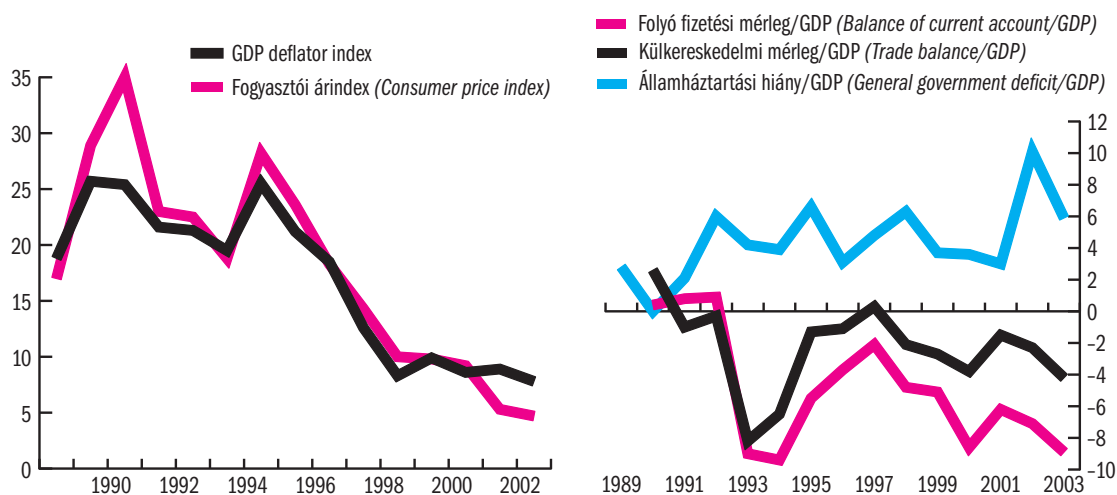
Év	GDP deflator index*	Fogyasztói árindex*	Külkereskedelmi mérleg ¹ /GDP	Folyó fizetési mérleg ² /GDP	Államháztartási hiány ³ /GDP	Bruttó külföldi adósság/GDP ⁴
Year	GDP deflator index*	Consumer price index*	Trade balance ¹ /GDP	Balance of current account ² /GDP	General government deficit ³ /GDP	Gross foreign debt/GDP ⁴
1989	118,8	117,0	2,8	...
1990	125,7	128,9	+2,6	+0,4	0,0	60,7
1991	125,4	135,0	-1,0	+0,8	2,1	62,7
1992	121,6	123,0	-0,3	+0,9	6,0	61,7
1993	121,3	122,5	-8,2	-9,0	4,2	66,6
1994	119,5	118,8	-6,5	-9,4	3,9	66,5
1995	125,5	128,2	-1,3	-5,5	6,6	71,5
1996	121,2	123,6	-1,1	-3,7	3,1	62,4
1997	118,5	118,3	+0,3	-2,1	4,8	54,6
1998	112,6	114,3	-2,1	-4,8	6,3	55,8
1999	108,3	110,0	-2,7	-5,1	3,7	64,2
2000	109,9	109,8	-3,8	-8,6 ^b	3,6	64,9
2001	108,6	109,2	-1,5	-6,2	3,0	65,6
2002	108,9	105,3	-2,3	-7,1	10,1	56,6
2003	107,6 ^a	104,7	-4,2 ^a	-8,9	5,9 ^a	62,4 ^a

* Előző év=100. (Previous year=100.)

1 Áruk és szolgáltatások. (Goods and services.) – 2 1989–94: konvertibilis devizában; 1995–: konvertibilis és nem konvertibilis devizában. (1989–94: in convertible currency; 1995–: in convertible and non-convertible currency.) – 3 1995–98: privatizációs bevétel nélküli államháztartási hiány. (1995–98: excluding revenues from privatization). – 4 Tulajdonosi hitellel együtt. (Including owner credit.)

^a Előzetes adat. (Preliminary.)^b 2000-től a külföldi közvetlen tőkebefektetések újra befektetett jövedelmével együtt. (From 2000: reinvestment of DFI are included.)

Forrás (Source): KSH. Folyó fizetési mérleg (Balance of current account); MNB.



1.2. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása 2. (Annual changes of main economic indicators 2.)

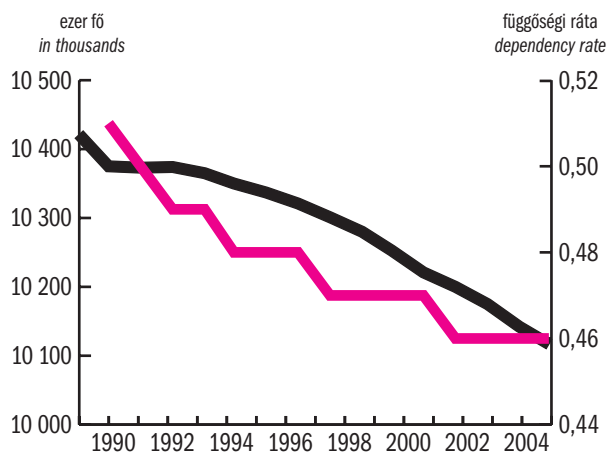
2.1. táblázat: Népeség (Population)*

Év	Ezer fő	1992 = 100	Éves változás	15–64 év közötti népeség	Függőségi ráta ¹
Year	In thousands	1992 = 100	Annual changes	Population 15–64 age	Dependency rate
1980	10 709	103,6	–	6 500,0	0,58
1989	10 421	100,8	–
1990	10 375	100,4	–0,2	6 870,4	0,51
1991	10 373	100,0	0,0	6 909,5	0,50
1992	10 374	100,0	0,0	6 940,2	0,49
1993	10 365	99,9	–0,1	6 965,8	0,49
1994	10 350	99,8	–0,1	6 978,2	0,48
1995	10 337	99,6	–0,1	6 986,9	0,48
1996	10 321	99,5	–0,1	6 984,2	0,48
1997	10 301	99,3	–0,2	6 986,3	0,47
1998	10 280	99,1	–0,2	6 980,0	0,47
1999	10 253	98,8	–0,3	6 969,6	0,47
2000	10 221	98,5	–0,3	6 961,3	0,47
2001	10 200	98,3	–0,2	6 963,3	0,46
2002	10 175	98,1	–0,2	6 962,8	0,46
2003	10 142	97,8	–0,3	6 949,4	0,46
2004	10 117	97,5	–0,3	6 943,5	0,46

* Január 1. (1st January.)

1 (0–14 éves népeség + 65 feletti népeség) / (15–64 éves népeség)

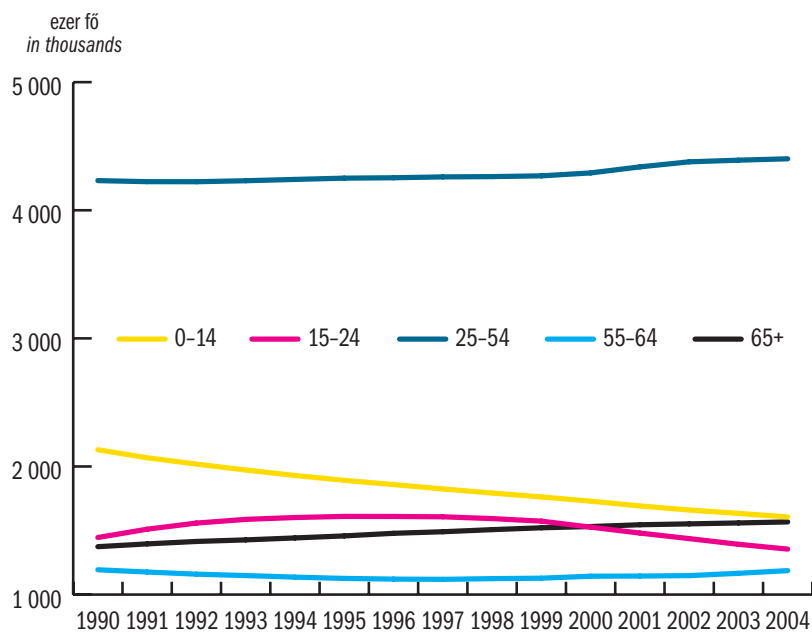
Jegyzet (Note): A 2001 évi népszámlálás alapján visszavezetett adatsor. (Recalculated on the basis of Population Census 2001.)

2.1. ábra: Január 1-jei népeség, függőségi ráta (Population on 1st January)

2.2. táblázat: A népesség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő
(Population by age groups – in thousands)*

Év	0-14	15-24	25-54	55-64	65+	Együtt
Year	éves (years old)					Total
1980	2 341,2	1 464,4	4 399,8	1 054,7	1 449,4	10 709,5
1990	2 130,5	1 445,5	4 231,4	1 193,5	1 373,9	10 374,8
1991	2 068,0	1 510,3	4 223,1	1 176,0	1 395,7	10 373,2
1992	2 018,7	1 558,1	4 222,6	1 159,4	1 414,7	10 373,6
1993	1 972,3	1 587,0	4 230,4	1 148,5	1 426,9	10 365,0
1994	1 929,6	1 601,5	4 240,6	1 136,2	1 442,2	10 350,0
1995	1 891,7	1 610,1	4 250,6	1 126,2	1 458,0	10 336,7
1996	1 858,8	1 609,7	4 253,6	1 120,8	1 478,3	10 321,2
1997	1 824,4	1 607,2	4 260,3	1 118,9	1 490,5	10 301,2
1998	1 792,8	1 593,0	4 262,6	1 124,4	1 506,9	10 279,7
1999	1 762,4	1 573,2	4 268,5	1 127,9	1 521,4	10 253,4
2000	1 729,2	1 526,5	4 291,4	1 143,4	1 531,1	10 221,6
2001	1 692,0	1 480,1	4 338,5	1 144,7	1 545,0	10 200,3
2002	1 660,1	1 436,9	4 378,0	1 147,9	1 551,9	10 174,9
2003	1 633,7	1 392,5	4 390,8	1 166,1	1 559,2	10 142,4
2004	1 606,1	1 355,0	4 401,6	1 186,9	1 567,1	10 116,7

* Január 1. (1st January) A 2001. évi népszámlálás alapján korrigált idősor (Based on the Population census 2001)



2.2. ábra: A népesség főbb korcsoportok szerint (Population by age groups)

2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő (Male population by age groups – in thousands)*

Év	0-14	15-24	25-59	60-64	65+	Együtt
Year	éves (years old)					Total
1980	1 205,4	749,9	2 475,6	170,5	587,3	5 188,7
1990	1 090,4	740,3	2 366,9	259,9	527,5	4 984,9
1991	1 057,9	773,4	2 355,5	258,5	534,5	4 979,8
1992	1 032,3	797,7	2 350,4	255,5	539,8	4 975,7
1993	1 008,7	812,2	2 349,0	253,9	542,5	4 966,3
1994	986,8	819,9	2 350,3	250,5	546,0	4 953,4
1995	967,4	824,0	2 353,3	246,1	550,8	4 941,6
1996	950,5	823,7	2 358,3	239,5	557,2	4 929,2
1997	933,0	822,4	2 366,2	233,9	560,5	4 916,0
1998	916,8	815,4	2 375,5	229,3	564,7	4 901,8
1999	901,5	805,0	2 383,2	226,1	568,6	4 884,4
2000	885,0	780,9	2 403,8	224,8	570,8	4 865,2
2001	865,7	757,0	2 425,2	228,9	574,2	4 851,0
2002	850,1	733,9	2 446,1	233,0	573,8	4 837,0
2003	836,8	711,3	2 456,5	239,9	574,0	4 818,5
2004	823,0	691,9	2 470,3	244,4	574,5	4 804,1

* Lásd: 2.2 tábla. (See: Table 2.2.)

2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő (Female population by age groups – in thousands)*

Év	0-14	15-24	25-54	55-59	60+	Együtt
Year	éves (years old)					Total
1980	1 135,8	714,5	2 232,8	365,3	1 072,4	5 520,8
1990	1 040,1	705,2	2 144,4	327,6	1 172,5	5 389,9
1991	1 010,0	737,0	2 139,8	321,3	1 185,3	5 393,3
1992	986,5	760,4	2 138,1	318,1	1 194,9	5 397,9
1993	963,6	774,8	2 141,2	314,4	1 204,7	5 398,7
1994	942,8	781,6	2 146,2	313,1	1 212,9	5 396,6
1995	924,4	786,2	2 151,0	312,6	1 221,0	5 395,1
1996	908,3	786,0	2 152,4	316,4	1 228,8	5 392,0
1997	891,4	784,8	2 155,6	318,3	1 235,1	5 385,3
1998	876,0	777,6	2 156,0	324,4	1 243,9	5 378,0
1999	861,0	768,2	2 159,3	326,7	1 253,8	5 369,0
2000	844,3	745,6	2 170,5	334,8	1 261,3	5 356,5
2001	826,3	723,1	2 193,4	330,4	1 276,1	5 349,3
2002	810,0	703,0	2 211,6	328,6	1 284,7	5 337,9
2003	796,9	681,2	2 217,4	330,7	1 297,8	5 323,9
2004	783,1	663,1	2 220,8	338,5	1 307,1	5 312,6

* Lásd: 2.2 tábla. (See: Table 2.2.)

3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása
(Labour force participation of the population above 14 years)*

Év	15–59 éves férfiak, 15–54 éves nők								55 éves és idősebb nők, 60 éves és idősebb férfiak			
	Population at working age								Population above working age			
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas	Inaktívak (Inactive population)			Inaktív összesen	Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
				Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív						
Year	Employed	Unemployed	Pensioner	Full time student	On child care leave	Other inactive	Inactive total	Total	Employed	Unemployed	Pensioner, inactive	Total
1980	4 887,9	0,0	300,8	370,1	259,0	339,7	1 269,6	6 157,5	570,3	0,0	1 632,1	2 202,4
1990	4 534,3	62,4	284,3	548,9	249,7	297,5	1 380,4	5 977,1	345,7	0,0	1 944,9	2 290,6
1991	4 270,5	253,3	335,6	578,2	259,8	317,1	1 490,7	6 014,5	249,5	0,0	2 045,2	2 294,7
1992	3 898,4	434,9	392,7	620,0	262,1	435,9	1 710,7	6 044,0	184,3	9,8	2 101,7	2 295,8
1993	3 689,5	502,6	437,5	683,9	270,5	480,1	1 872,0	6 064,1	137,5	16,3	2 141,2	2 295,0
1994	3 633,1	437,4	476,5	708,2	280,9	540,7	2 006,3	6 076,8	118,4	11,9	2 163,8	2 294,1
1995	3 571,3	410,0	495,2	723,4	285,3	496,1	2 000,0	5 981,3	107,5	6,4	2 180,6	2 294,5
1996	3 546,1	394,0	512,7	740,0	289,2	499,4	2 041,3	5 981,4	102,1	6,1	2 184,6	2 292,8
1997	3 549,5	342,5	542,9	752,0	289,0	499,9	2 083,8	5 975,8	96,9	6,3	2 189,0	2 292,2
1998	3 608,5	305,5	588,8	697,0	295,5	565,7	2 147,0	6 061,0	89,3	7,5	2 197,6	2 294,4
1999	3 701,0	283,3	534,7	675,6	298,5	549,8	2 058,6	6 042,9	110,4	1,4	2 185,2	2 297,0
2000	3 745,9	261,4	517,9	721,7	281,4	571,4	2 092,4	6 099,7	130,3	2,3	2 268,0	2 400,6
2001	3 742,6	231,7	516,3	717,9	286,6	601,6	2 122,4	6 096,7	140,7	2,4	2 271,8	2 414,9
2002	3 719,6	235,7	507,1	738,3	286,8	593,0	2 125,2	6 080,5	164,1	3,2	2 263,9	2 431,2
2003	3 719,0	239,6	485,0	730,7	278,2	603,7	2 097,6	6 056,2	202,9	4,9	2 245,6	2 453,4

* Ezer fő (In thousands). Éves átlagos értékek. (Annual average figures.)

A népességszám és a teljeskörűsítés súlyszáma 1999-ig az 1990. évi népszámláláson alapul, 2000-től pedig a 2001. évi népszámlálás alapján korrigált adat. (Till 1999 updated figure based on 1990 population census since 2000 based on 2001 population census.)

Megjegyzés (Note): A foglalkoztatottakra vonatkozó adat tartalmazza a sorkatonákat és a nyugdíj mellett foglalkoztatottakat is. A tanulókra vonatkozó 1995–97. évi adatok becsültek. Az egyéb inaktív kategóriát kivonással határoztuk meg, így abban a MEF megfigyelési körébe nem tartozó intézményi népesség is szerepel. ('Employed' includes conscripts and working pensioner. Data on students for 1995–97 have been estimated using projected population weights. 'Other inactive' is a residual category.)

Forrás (Source): Nyugdíjasok (Pensioners): 1980–91: NYUFIG, 1992–: KSH MEF. Gyes, gyed, gyet (Child care recipients): TB. Munkanélküliség (Unemployment): 1990–91: FH REG, 1992–: KSH MEF.

3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása
(Labour force participation of the population above 14 years – males)*

Év	15–59 éves férfiak								60 éves és idősebb férfiak			
	<i>Population at working age</i>								<i>Population above working age</i>			
	Összes foglalkoztatott	Munka-nélküli	Nyug-díjas	Inaktívák (<i>Inactive population</i>)				Együtt	Foglalkoztatott	Munka-nélküli	Nyug-díjas és egyéb inaktív	Együtt
				Nappali tago-zatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív össze-sen					
				<i>Full time student</i>	<i>On child care leave</i>	<i>Other inactive</i>	<i>Inactive total</i>				<i>Pensioner, inactive</i>	
<i>Year</i>	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Pensioner</i>						<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>		<i>Total</i>
1980	2 750,5	0,0	173,8	196,3	0,0	99,1	469,2	3 219,7	265,3	0,0	491,8	757,1
1990	2 524,3	37,9	188,4	284,2	1,2	80,3	554,1	3 116,3	123,7	0,0	665,5	789,2
1991	2 351,6	150,3	218,7	296,5	1,5	115,0	631,7	3 133,6	90,4	0,0	700,7	791,1
1992	2 153,1	263,2	252,0	302,4	1,7	174,8	730,9	3 147,2	65,1	3,2	722,1	790,4
1993	2 029,1	311,5	263,2	346,9	2,0	203,3	815,4	3 156,0	47,9	4,5	735,7	788,1
1994	2 013,4	270,0	277,6	357,1	3,7	239,6	878,0	3 161,4	41,6	3,8	740,0	785,4
1995	2 012,5	259,3	282,2	367,4	4,9	237,8	892,3	3 164,1	37,1	2,1	742,6	781,8
1996	2 007,4	242,4	291,9	372,8	3,3	248,3	916,3	3 166,1	28,9	1,3	746,3	776,5
1997	2 018,0	212,2	306,0	377,6	1,5	251,6	936,7	3 166,9	25,5	1,9	743,5	770,9
1998	2 015,5	186,5	345,4	350,4	1,0	264,2	961,0	3 163,0	26,2	2,8	737,3	766,3
1999	2 068,4	170,3	312,7	338,8	4,2	261,5	917,2	3 155,9	34,7	0,4	727,2	762,3
2000	2 086,0	158,2	315,2	358,2	4,1	261,7	939,2	3 183,4	39,8	0,7	758,8	799,3
2001	2 087,6	141,6	311,0	353,4	4,3	283,2	951,9	3 181,1	41,1	0,9	763,0	805,0
2002	2 080,4	137,3	307,5	370,3	5,0	273,4	956,2	3 173,9	45,2	0,7	764,4	810,3
2003	2 073,5	137,6	293,6	367,9	4,3	288,1	953,9	3 165,0	53,0	0,9	762,5	816,4

* Lásd: 3.1 tábla. (See: Table 3.1.)

3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása
(Labour force participation of the population above 14 years – females)*

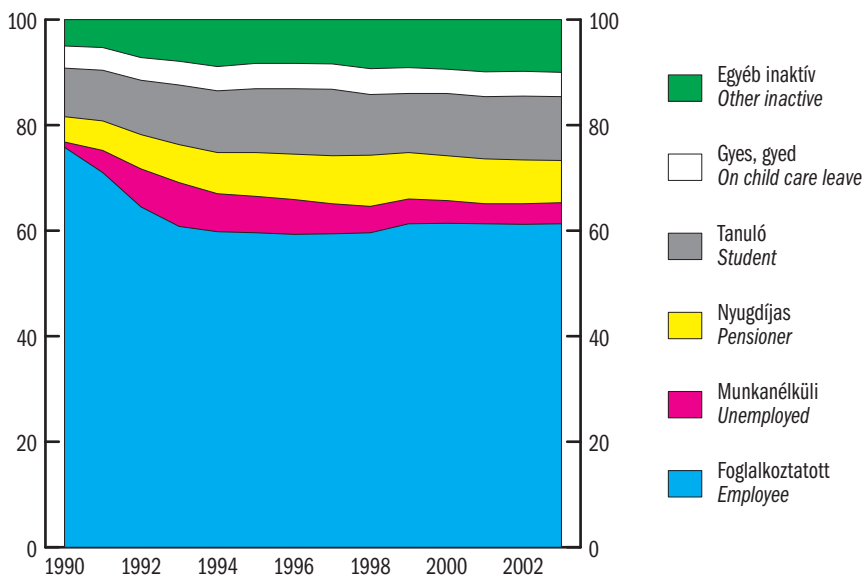
Év	15-54 éves nők								55 éves és idősebb nők			
	<i>Population at working age</i>								<i>Population above working age</i>			
	Összes foglalkoztatott	Munka-nélküli	Nyug-díjas	Inaktívak (<i>Inactive population</i>)				Együtt	Foglalkoztatott	Munka-nélküli	Nyug-díjas és egyéb inaktív	Együtt
				Nappali tago-zatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív össze-sen					
				<i>Full time student</i>	<i>On child care leave</i>	<i>Other inactive</i>	<i>Inactive total</i>				<i>Pensioner, inactive</i>	
<i>Year</i>	<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>	<i>Pensioner</i>						<i>Employed</i>	<i>Unemployed</i>		<i>Total</i>
1980	2 137,4	0,0	127,0	173,8	259,0	240,6	800,4	2 937,8	305,0	0,0	1 140,3	1 445,3
1990	2 010,0	24,5	95,8	264,7	248,5	217,3	826,3	2 860,8	222,0	0,0	1 279,4	1 501,4
1991	1 918,9	103,1	116,9	281,8	258,3	201,9	858,9	2 880,9	159,1	0,0	1 344,5	1 503,6
1992	1 745,3	171,7	140,8	317,6	260,4	261,1	979,9	2 896,9	119,2	6,6	1 379,6	1 505,4
1993	1 660,4	191,1	174,3	337,0	268,5	276,8	1 056,6	2 908,1	89,6	11,8	1 405,5	1 506,9
1994	1 619,7	167,4	198,9	351,1	277,2	301,1	1 128,3	2 915,4	76,8	8,1	1 423,8	1 508,7
1995	1 558,8	150,7	213,0	356,0	280,4	358,3	1 207,7	2 917,2	70,4	4,3	1 438,0	1 512,7
1996	1 538,7	151,6	220,7	367,2	285,9	351,1	1 224,9	2 915,2	73,2	4,8	1 438,3	1 516,3
1997	1 531,5	130,3	236,9	374,4	287,5	348,3	1 247,1	2 908,9	71,4	4,4	1 445,3	1 521,1
1998	1 593,0	119,0	243,4	346,6	294,5	301,5	1 186,0	2 898,0	63,1	4,7	1 460,3	1 528,1
1999	1 632,6	113,0	222,0	336,8	291,1	288,3	1 138,2	2 883,8	75,8	1,0	1 458,0	1 534,8
2000	1 659,9	103,2	202,7	363,5	277,3	309,7	1 153,2	2 916,3	90,5	1,6	1 509,2	1 601,3
2001	1 655,0	90,1	205,3	364,5	282,3	318,3	1 170,4	2 915,5	99,6	1,5	1 508,8	1 609,9
2002	1 639,2	98,4	199,6	368,0	281,8	319,6	1 169,0	2 906,6	118,9	2,5	1 499,5	1 620,9
2003	1 645,6	102,0	191,4	362,8	273,9	315,6	1 143,7	2 891,2	149,9	4,0	1 483,2	1 637,1

* Lásd: 3.1 tábla. (See: Table 3.1.)

3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása – százalék
(Labour force participation of the population above 14 years – per cent)*

Év	15–59 éves férfiak, 15–54 éves nők								55 éves és idősebb nők, 60 éves és idősebb férfiak			
	Population at working age								Population above working age			
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas	Inaktívak (Inactive population)			Inaktív összesen	Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
				Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív						
Year	Employed	Unemployed	Pensioner	Full time student	On child care leave	Other inactive	Inactive total	Total	Employed	Unemployed	Pensioner, inactive	Total
1980	79,4	0,0	4,9	6,0	4,2	5,5	20,6	100,0	25,9	0,0	74,1	100,0
1990	75,9	1,0	4,8	9,2	4,2	5,0	23,1	100,0	15,1	0,0	84,9	100,0
1995	59,7	6,9	8,3	12,1	4,8	8,3	33,4	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1996	59,3	6,6	8,6	12,4	4,8	8,3	34,1	100,0	4,5	0,3	95,3	100,0
1997	59,4	5,7	9,1	12,6	4,8	8,4	34,9	100,0	4,2	0,3	95,5	100,0
1998	59,5	5,0	9,7	11,5	4,9	9,3	35,4	100,0	3,9	0,3	95,8	100,0
1999	61,2	4,7	8,8	11,2	4,9	9,1	34,1	100,0	4,8	0,1	95,1	100,0
2000	61,4	4,3	8,5	11,8	4,6	9,4	34,3	100,0	5,4	0,1	94,5	100,0
2001	61,4	3,8	8,5	11,8	4,7	9,9	34,8	100,0	5,8	0,1	94,1	100,0
2002	61,2	3,9	8,3	12,1	4,7	9,8	35,0	100,0	6,7	0,1	93,1	100,0
2003	61,4	4,0	8,0	12,1	4,6	10,0	35,0	100,0	8,3	0,2	91,5	100,0

* Lásd: 3.1 tábla. (See: Table 3.1.)

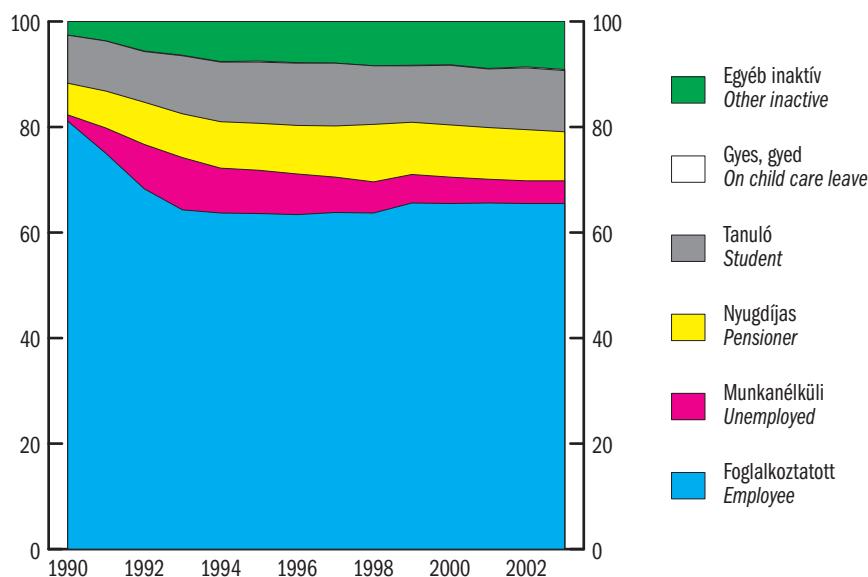


3.1. ábra: 15–59 éves férfiak és 15–54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint (Labour force participation of population at working age, total)

3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása – százalék
(Labour force participation of the population above 14 years – males, per cent)*

Év	15–59 éves férfiak								60 éves és idősebb férfiak			
	Population at working age								Population above working age			
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak (Inactive population)					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
				Full time student	On child care leave	Other inactive	Inactive total				Pensioner, inactive	
Year	Employed	Unemployed	Pensioner	Full time student	On child care leave	Other inactive	Inactive total	Total	Employed	Unemployed	Pensioner, inactive	Total
1980	85,4	0,0	5,4	6,1	0,0	3,1	14,6	100,0	35,0	0,0	65,0	100,0
1990	81,0	1,2	6,0	9,1	0,0	2,6	17,8	100,0	15,7	0,0	84,3	100,0
1995	63,6	8,2	8,9	11,6	0,2	7,5	28,2	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1996	63,4	7,7	9,2	11,8	0,1	7,8	28,9	100,0	3,7	0,2	96,1	100,0
1997	63,7	6,7	9,7	11,9	0,0	7,9	29,6	100,0	3,3	0,2	96,4	100,0
1998	63,7	5,9	10,9	11,1	0,0	8,4	30,4	100,0	3,4	0,4	96,2	100,0
1999	65,5	5,4	9,9	10,7	0,1	8,3	29,1	100,0	4,6	0,1	95,4	100,0
2000	65,5	5,0	9,9	11,3	0,1	8,2	29,5	100,0	5,0	0,1	94,9	100,0
2001	65,6	4,5	9,8	11,1	0,1	8,9	29,9	100,0	5,1	0,1	94,8	100,0
2002	65,5	4,3	9,7	11,7	0,2	8,6	30,1	100,0	5,6	0,1	94,3	100,0
2003	65,5	4,3	9,3	11,6	0,1	9,1	30,1	100,0	6,5	0,1	93,4	100,0

* Lásd: 3.1 tábla. (See: Table 3.1.)

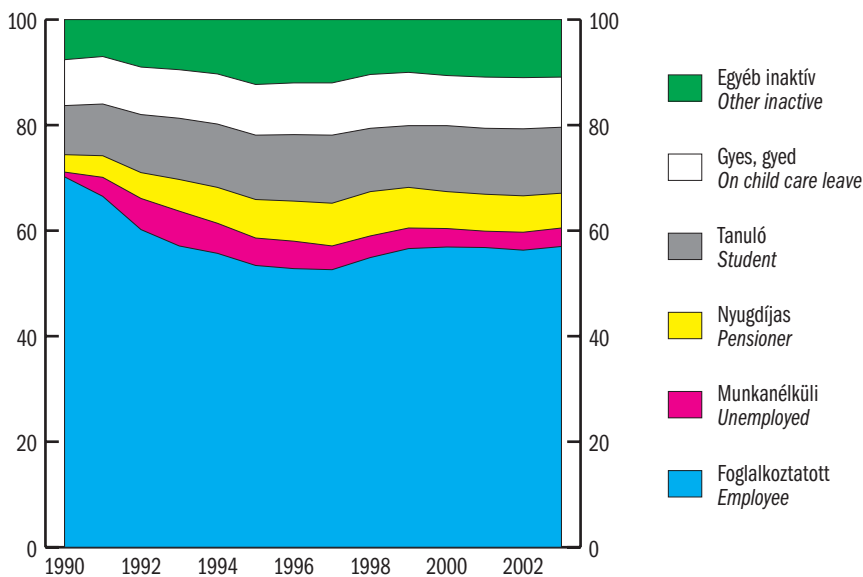


3.2. ábra: 15–59 éves férfiak megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint
(Labour force participation of population of working age, males)

3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása – százalék
(Labour force participation of the population above 14 years – females, per cent)*

Év	15-54 éves nők								55 éves és idősebb nők			
	Population at working age								Population above working age			
	Összes foglalkoztatott	Munkanélküli	Inaktívak (Inactive population)					Együtt	Foglalkoztatott	Munkanélküli	Nyugdíjas és egyéb inaktív	Együtt
			Nyugdíjas	Nappali tagozatos tanuló	Gyes-en, gyet-en lévő	Egyéb inaktív	Inaktív összesen					
Year	Employed	Unemployed	Pensioner	Full time student	On child care leave	Other inactive	Inactive total	Total	Employed	Unemployed	Pensioner, inactive	Total
1980	72,8	0,0	4,3	5,9	8,8	8,2	27,2	100,0	21,1	0,0	78,9	100,0
1990	70,3	0,9	3,3	9,3	8,7	7,6	28,9	100,0	14,8	0,0	85,2	100,0
1995	53,4	5,2	7,3	12,2	9,6	12,3	41,4	100,0	4,7	0,3	95,1	100,0
1996	52,8	5,2	7,6	12,6	9,8	12,0	42,0	100,0	4,8	0,3	94,9	100,0
1997	52,6	4,5	8,1	12,9	9,9	12,0	42,9	100,0	4,7	0,3	95,0	100,0
1998	55,0	4,1	8,4	12,0	10,2	10,4	40,9	100,0	4,1	0,3	95,6	100,0
1999	56,6	3,9	7,7	11,7	10,1	10,0	39,5	100,0	4,9	0,1	95,0	100,0
2000	56,9	3,5	7,0	12,5	9,5	10,6	39,5	100,0	5,7	0,1	94,2	100,0
2001	56,8	3,1	7,0	12,5	9,7	10,9	40,1	100,0	6,2	0,1	93,7	100,0
2002	56,4	3,4	6,9	12,7	9,7	11,0	40,2	100,0	7,3	0,2	92,5	100,0
2003	56,9	3,5	6,6	12,5	9,5	10,9	39,6	100,0	9,2	0,2	90,6	100,0

* Lásd: 3.1 tábla. (See: Table 3.1.)



3.3. ábra: 15-54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint
(Labour force participation of population of working age, females)

3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkaerőpiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint
(Labour market status as reported by Labour Force Survey Respondents)

	1999	2000	2001	2001 ^a	2002 ^a	2003 ^a
Együtt (Total)						
Dolgozik (<i>In work</i>)	3 710,8	3 778,9	3 804,1	3 827,4	3 827,1	3 843,6
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	473,5	448,1	411,6	414,5	410,4	431,8
Tanul (<i>Student [pupils]</i>)	753,9	749,9	716,4	739,9	763,1	767,7
Nyugdíjas (<i>Pensioner</i>)	1 079,7	991,8	968,9	990,8	940,4	856,4
Munkaképtelen (rokkant) (<i>Disabled</i>)	195,5	223,8	245,4	251,0	284,4	338,3
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van (<i>On child care</i>)	289,0	272,4	280,1	272,3	278,3	281,7
Háztartását látja el (<i>Dependent</i>)	167,5	165,9	168,9	170,7	160,4	181,7
Egyéb okból nem dolgozik (<i>Out of work for other reason</i>)	113,1	133,6	181,8	184,7	185,7	181,7
Összesen (<i>Total</i>)	6 783,0	6 764,4	6 777,2	6 851,3	6 849,8	6 836,3
Férfiak (Males)						
Dolgozik (<i>In work</i>)	2 042,7	2 075,4	2 091,8	2 089,5	2 090,2	2 087,3
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	286,1	270,4	255,7	255,2	239,3	244,2
Tanul (<i>Student [pupils]</i>)	375,9	371,4	353,0	363,6	380,9	383,7
Nyugdíjas (<i>Pensioner</i>)	426,4	388,6	377,3	386,3	368,1	337,4
Munkaképtelen (rokkant) (<i>Disable for work</i>)	106,0	120,4	133,1	134,2	148,1	169,9
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van (<i>On child care leave</i>)	3,9	3,8	4,0	4,0	4,9	4,7
Háztartását látja el (<i>Dependent</i>)	6,5	5,3	6,3	6,3	5,1	5,3
Egyéb okból nem dolgozik (<i>Out of work from other reason</i>)	67,4	77,6	99,9	100,8	101,2	97,5
Összesen (<i>Total</i>)	3 314,9	3 312,9	3 321,1	3 339,9	3 337,8	3 330,0
Nők (Females)						
Dolgozik (<i>In work</i>)	1 668,1	1 703,5	1 712,3	1 737,9	1 736,9	1 756,3
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	187,4	177,7	155,9	159,3	171,1	187,6
Tanul (<i>Student [pupils]</i>)	378,0	378,5	363,4	376,3	382,2	384,0
Nyugdíjas (<i>Pensioner</i>)	653,3	603,2	591,6	604,5	572,3	519,0
Munkaképtelen (rokkant) (<i>Disabled</i>)	89,5	103,4	112,3	116,8	136,3	168,4
Gyed-en, gyes-en, gyet-en van (<i>On child care leave</i>)	285,1	268,6	276,1	268,3	273,4	277,0
Háztartását látja el (<i>Dependent</i>)	161,0	160,6	162,6	164,4	155,3	129,8
Egyéb okból nem dolgozik (<i>Out of work for other reason</i>)	45,7	56,0	81,9	83,9	84,5	84,2
Összesen (<i>Total</i>)	3 468,1	3 451,5	3 456,1	3 511,4	3 512,0	3 506,3

^a Itt és a továbbiakban a jelölt adat a 2001. évi népszámláláson alapuló súlyrendszerrel számított adat. A régi súlyokkal számított idősorhoz kapcsolódást kétféle súllyal előállított 2001. évi adat biztosítja. (*Marked data are weighted on the basis of the 2001 Population Census. 2001 is existing as a "Janus year".*)

Forrás (*Source*): KSH MEF,

4.1. táblázat: Munkavállalási korú foglalkoztatottak
(Employed of working age)*

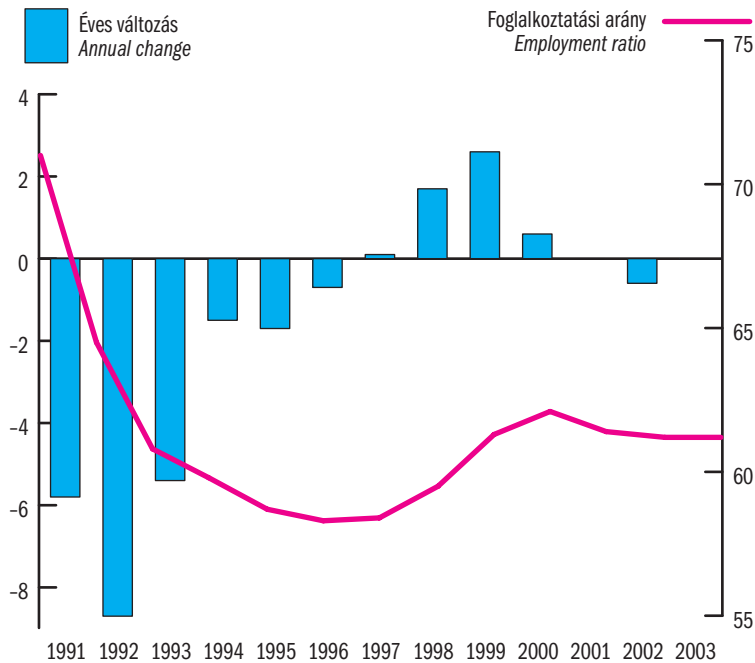
Év Year	Ezer fő 1000 prs	1992=100 1992=100	Éves változás Annual change	Foglalkoztatási arány ¹ Empl. ratio ¹
1980	4887,9	125,4	...	79,4
1990	4534,3	116,3	...	75,9
1993	3689,5	94,6	-5,4	60,8
1994	3633,1	93,2	-1,5	59,8
1995	3571,3	91,6	-1,7	58,7
1996	3546,1	91,0	-0,7	58,3
1997	3549,5	91,1	0,1	58,4
1998	3608,5	92,6	1,7	59,5
1999	3701,0	94,9	2,6	61,3
2000	3721,7	95,5	0,6	62,1
2001	3719,2	95,4	0,0	...
2001 ^a	3742,6	96,0	0,0	61,4
2002 ^a	3719,6	95,4	-0,6	61,2
2003 ^a	3719,0	95,4	0,0	61,2

* 15–54 éves nők/15–59 éves férfiak az összehasonlítás érdekében az aktuális nyugdíjhatárok nincsenek figyelembe véve. (Female aged 15–44, uncorrected for changes in the retirement age.)

¹ Az azonos korúak százalékában. (Per cent of the same age group.)

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MÉM, 1992– KSH MEF



4.1. ábra: Munkavállalási korú foglalkoztatottak (Employed of working age)

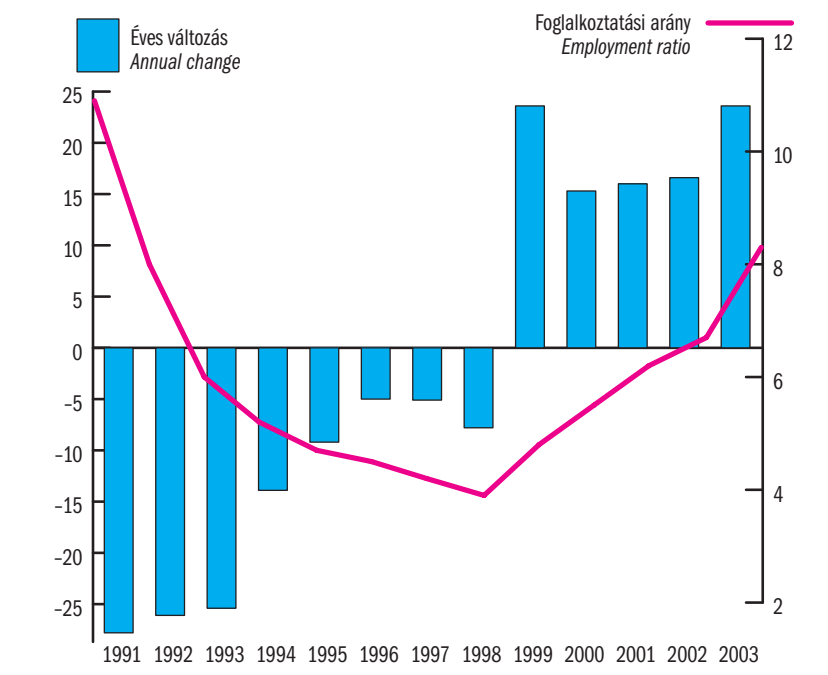
4.2. táblázat: Munkavállalási koron felüli foglalkoztatott
(*Employed above working age*)

Év Year	Ezer fő 1000 prs	1992=100 1992=100	Éves változás Annual change	Foglalkoztatási arány ¹ Empl. ratio ¹
1980	570,3	309,4	...	25,9
1990	345,7	187,6	...	15,1
1993	137,5	74,6	-25,4	6,0
1994	118,4	64,2	-13,9	5,2
1995	107,5	58,3	-9,2	4,7
1996	102,1	55,4	-5,0	4,5
1997	96,9	52,6	-5,1	4,2
1998	89,3	48,5	-7,8	3,9
1999	110,4	59,9	23,6	4,8
2000	127,4	69,2	15,3	5,5
2001	140,3	76,1	10,2	...
2001 ^a	140,7	76,3	10,2	6,2
2002 ^a	164,1	89,0	16,6	6,7
2003 ^a	202,9	110,1	23,6	8,3

1 A munkavállalási kor feletti népesség százalékában. Munkavállalási korúnak tekintve a 15–54 éves nőket és a 15–59 éves férfiakat. (*Per cent of the population above working age. Working age defined as females aged 15–54 and men aged 15–59.*)

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (*See note of Table 3.7.*)

Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992– KSH MEF



4.2. ábra: Munkavállalási koron felül foglalkoztatott
(*Employed above working age*)

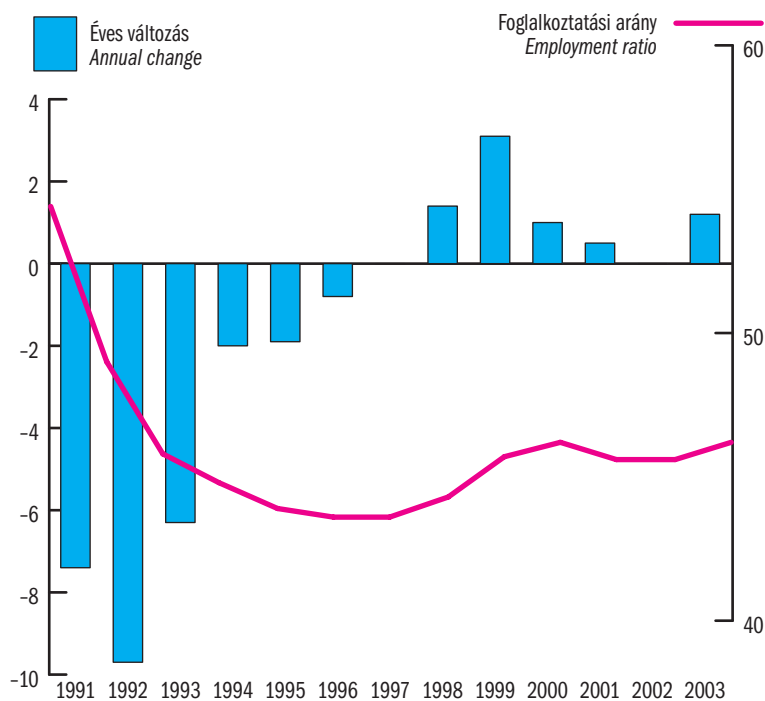
4.3. táblázat: Összes foglalkoztatott (*Employed*)

Év <i>Year</i>	Ezer fő <i>1000 prs</i>	1992=100 <i>1992=100</i>	Éves változás <i>Annual change</i>	Foglalkoztatási arány ¹ <i>Empl. ratio¹</i>
1980	5458,2	133,7	...	65,3
1990	4880,0	119,5	...	59,0
1991	4520,0	110,7	-7,4	54,4
1992	4082,7	100,0	-9,7	49,0
1993	3827,0	93,7	-6,3	45,8
1994	3751,5	91,9	-2,0	44,8
1995	3678,8	90,1	-1,9	43,9
1996	3648,2	89,4	-0,8	43,6
1997	3646,4	89,3	0,0	43,6
1998	3697,8	90,6	1,4	44,3
1999	3811,4	93,4	3,1	45,7
2000	3849,1	94,3	1,0	46,2
2001	3859,5	94,5	0,3	...
2001 ^a	3883,3	95,1	0,3	45,6
2002 ^a	3883,7	95,1	0,0	45,6
2003 ^a	3921,9	96,1	1,2	46,2

1 A 15 év feletti népesség százalékában. (*Per cent of the population above 15 year.*)

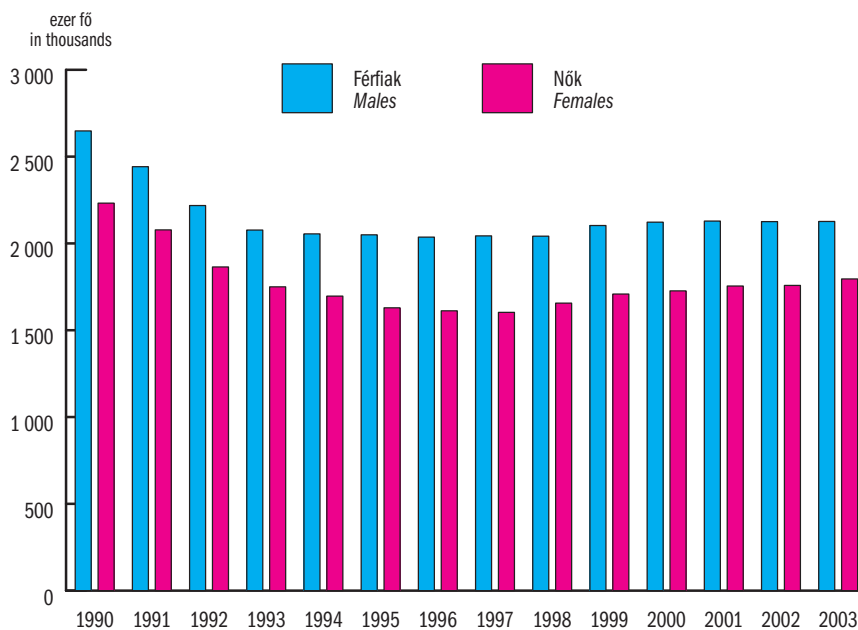
^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (*See note of Table 3.7.*)

Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992– KSH MEF.

4.3. ábra: Összes foglalkoztatott (*Employed*)

4.4. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint (*Employed by gender*)

Év <i>Year</i>	Férfiak <i>Males</i>		Nők <i>Females</i>		Nők aránya <i>Share of females</i>
	ezer fő <i>1000 prs</i>	1992 = 100 <i>1992 = 100</i>	ezer fő <i>1000 prs</i>	1992 = 100 <i>1992 = 100</i>	% <i>per cent</i>
1980	3 015,8	136,0	2 442,4	131,0	44,7
1990	2 648,0	119,4	2 232,0	119,7	45,7
1991	2 442,0	110,1	2 078,0	111,5	46,0
1992	2 218,2	100,0	1 864,5	100,0	45,7
1993	2 077,0	93,6	1 750,0	93,9	45,7
1994	2 055,0	92,6	1 696,5	91,0	45,2
1995	2 049,6	92,4	1 629,2	87,4	44,3
1996	2 036,3	91,8	1 611,9	86,5	44,2
1997	2 043,5	92,1	1 602,9	86,0	44,0
1998	2 041,7	92,0	1 656,1	88,8	44,8
1999	2 103,1	94,8	1 708,4	91,6	44,8
2000	2 122,4	95,7	1 726,7	92,6	44,9
2001	2 130,6	96,1	1 728,9	92,7	44,8
2001 ^a	2 128,7	96,0	1 754,6	94,1	45,2
2002 ^a	2 125,6	95,8	1 758,1	94,3	45,3
2003 ^a	2 126,5	95,6	1 795,4	96,2	45,8

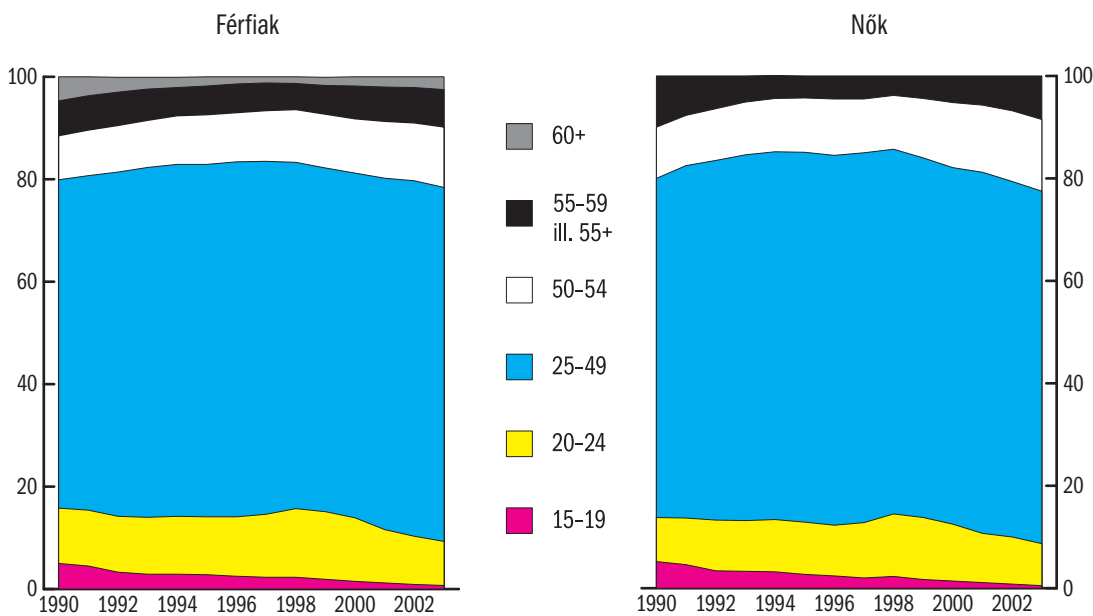
^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (*See note of Table 3.7.*)Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM, 1992– : KSH MEF.4.4. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint (*Employed by gender*)

4.5. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – férfiak, százalék
(Composition of the employed by age groups – males, per cent)

Év Year	15-19	20-24	25-49	50-54	55-59	60+	Összesen Total
	éves (years old)						
1980	5,1	12,6	55,4	10,2	8,0	8,7	100,0
1990	5,0	10,8	64,1	8,6	6,8	4,7	100,0
1991	4,5	10,9	65,3	8,9	6,7	3,7	100,0
1992	3,3	10,9	67,2	9,1	6,5	2,9	100,0
1993	2,9	11,1	68,3	9,2	6,1	2,3	100,0
1994	2,9	11,3	68,7	9,5	5,5	2,0	100,0
1995	2,8	11,3	68,8	9,7	5,6	1,8	100,0
1996	2,5	11,6	69,3	9,6	5,6	1,4	100,0
1997	2,3	12,3	68,9	9,9	5,4	1,2	100,0
1998	2,3	13,4	67,6	10,3	5,1	1,3	100,0
1999	1,9	13,2	67,1	10,5	5,6	1,6	100,0
2000	1,5	12,4	67,3	10,6	6,4	1,8	100,0
2001	1,1	10,9	68,3	11,0	6,9	1,8	100,0
2001 ^a	1,2	10,4	68,6	11,1	6,7	2,0	100,0
2002 ^a	0,9	9,4	69,4	11,3	6,9	2,1	100,0
2003 ^a	0,7	8,6	69,1	11,8	7,3	2,5	100,0

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. (Census based estimates.) 1992– : KSH MEF.



4.5. ábra: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, százalék (Employed by age, per cent)

4.6. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – nők, százalék
(Composition of the employed by age groups – females, per cent)

Év	15–19	20–24	25–49	50–54	55+	Összesen
Year	éves (years old)					Total
1980	5,3	9,7	61,8	10,7	12,5	100,0
1990	5,2	8,6	66,2	10,0	10,0	100,0
1993	3,3	9,9	71,4	10,3	5,1	100,0
1994	3,2	10,2	71,8	10,4	4,5	100,0
1995	2,7	10,2	72,2	10,6	4,3	100,0
1996	2,4	9,9	72,2	11,0	4,5	100,0
1997	2,0	10,8	72,2	10,5	4,5	100,0
1998	2,3	12,2	71,2	10,5	3,8	100,0
1999	1,7	12,1	70,2	11,6	4,4	100,0
2000	1,4	11,1	69,6	12,7	5,2	100,0
2001	1,1	10,1	70,0	13,0	5,8	100,0
2001 ^a	1,1	9,6	70,5	13,1	5,7	100,0
2002 ^a	0,8	9,2	69,4	13,8	6,8	100,0
2003 ^a	0,5	8,2	68,8	14,0	8,5	100,0

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. (Census based estimates.) 1992–: KSH MEF.

4.7. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása – férfiak, százalék
(Composition of the employed by level of education – males, per cent)

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szakmunkás-képző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
Year	8 grades of primary school or less	Vocational school	Secondary school	College, University	Total
1980	40,8	32,3	18,2	8,7	100,0
1990	37,6	30,5	20,1	11,8	100,0
1993	24,0	36,2	25,1	14,7	100,0
1994	22,5	38,1	25,2	14,2	100,0
1995	21,3	38,5	25,5	14,7	100,0
1996	20,2	39,3	25,3	15,2	100,0
1997	20,1	39,4	26,5	14,1	100,0
1998	20,3	39,4	25,7	14,7	100,0
1999	16,8	41,5	26,8	14,9	100,0
2000	16,1	41,6	26,7	15,6	100,0
2001	15,7	42,7	26,0	15,6	100,0
2001 ^a	15,6	42,8	26,0	15,6	100,0
2002 ^a	14,6	43,2	26,4	15,8	100,0
2003 ^a	14,0	41,3	27,7	17,0	100,0

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

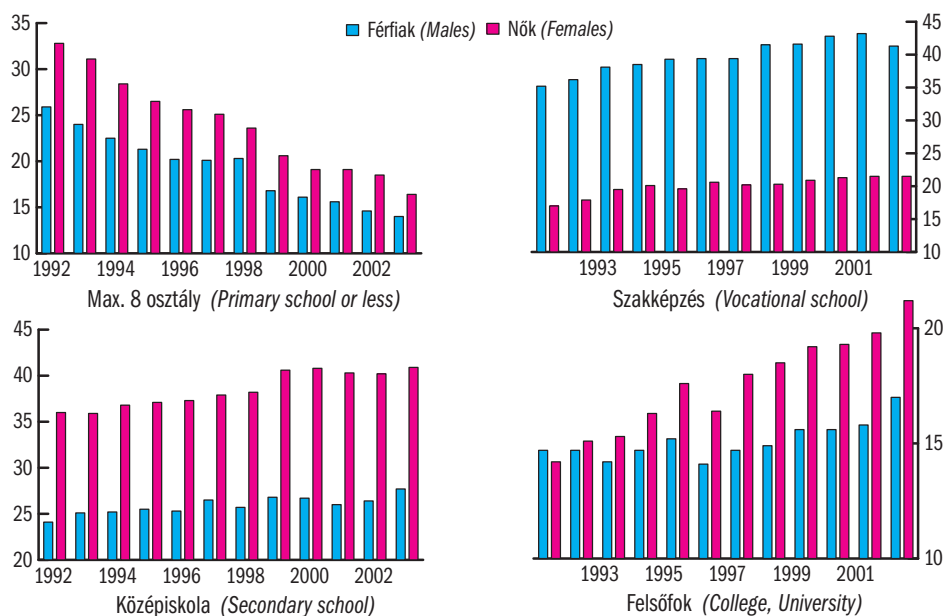
Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. (Census based estimates.) 1992– : KSH MEF. 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult. (Since 1999 slight changes carried out in the categorisation system.)

4.8. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása – nők, százalék (Composition of the employed by level of education – females, per cent)

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb <i>8 grades of primary school or less</i>	Szakmunkás-képző, szakiskola <i>Vocational school</i>	Gimnáziumi és egyéb érettségi <i>Secondary school</i>	Főiskola, egyetem <i>College, University</i>	Összesen <i>Total</i>
Year					
1980	53,1	12,3	27,5	7,2	100,0
1990	43,4	13,4	31,4	11,8	100,0
1995	26,5	20,1	37,1	16,3	100,0
1996	25,6	19,6	37,3	17,6	100,0
1997	25,1	20,6	37,9	16,4	100,0
1998	23,6	20,2	38,2	18,0	100,0
1999	20,6	20,3	40,6	18,5	100,0
2000	19,1	20,9	40,8	19,2	100,0
2001	19,0	21,2	40,4	19,4	100,0
2001 ^a	19,1	21,3	40,3	19,3	100,0
2002 ^a	18,5	21,5	40,2	19,8	100,0
2003 ^a	16,4	21,5	40,9	21,2	100,0

* Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

Forrás (Source): 1980–91: szakértői becslés a népszámlálás alapján. (Census based estimates.) 1992– : KSH MEF.



4.6. ábra: A foglalkoztatottak iskolai végzettség és nemek szerint, százalék (Employed by highest educational attainment and gender, per cent)

**4.9. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási viszony szerint
(Employed by type of employment)**

Év	Alkalmazásban állók	Szövetkezeti tagok	Egyéb társas vállalkozások tagjai	Egyéni vállal- kozók és segítő családtagjaik	Összesen
Year	Employees	Member of cooperatives	Member of other partner- ships	Selfemployed and assisting family members	Total
1994	3 045,2	103,3	174,7	369,3	3 692,5
1995	2 978,9	84,2	167,9	391,8	3 622,8
1996	2 961,2	79,0	151,8	413,1	3 605,1
1997	2 989,7	68,9	137,4	414,3	3 610,3
1998	3 088,5	55,8	132,5	397,9	3 674,7
1999	3 201,3	42,5	111,8	435,9	3 791,5
2000	3 255,5	37,1	129,4	407,1	3 829,1
2001	3 296,3	30,7	119,1	398,4	3 844,5
2001 ^a	3 313,6	31,4	118,9	404,4	3 868,3
2002 ^a	3 337,2	22,5	109,9	401,0	3 870,6
2003 ^a	3 399,2	8,6	114,7	399,4	3 921,9

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

Megjegyzés (Note): Sorkatonák nélkül. (Conscripts are excluded.)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM, 1992– KSH MEF.

**4.10. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint
– százalék (Composition by type of employment – Per cent)**

Év	Alkalmazásban állók	Szövetkezeti tagok	Egyéb társas vállalkozások tagjai	Egyéni vállal- kozók és segítő családtagjaik	Összesen
Year	Employees	Member of cooperatives	Member of other partner- ships	Selfemployed and assisting family members	Total
1994	82,5	2,8	4,7	10,0	100,0
1995	82,2	2,3	4,6	10,8	100,0
1996	82,1	2,2	4,2	11,5	100,0
1997	82,8	1,9	3,8	11,5	100,0
1998	84,0	1,5	3,6	10,8	100,0
1999	84,4	1,1	2,9	11,5	100,0
2000	85,0	1,0	3,4	10,6	100,0
2001	85,7	0,8	3,1	10,4	100,0
2001 ^a	85,7	0,8	3,1	10,5	100,0
2002 ^a	86,2	0,6	2,8	10,4	100,0
2003 ^a	86,7	0,2	2,8	10,3	100,0

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

Megjegyzés (Note): Lásd: 4.9 tábla. (See: Table 4.9.)

**4.11. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint, százalék
(Employees by industry, per cent)***

	1980	1990	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001 ^a	2002 ^a	2003 ^a
Mezőgazdaság (Agriculture)	18,0	15,8	8,2	7,6	6,9	7,1	6,6	6,3	5,8	5,2	4,9	4,8	4,4
Bányászat (Mining and quarrying)	2,2	1,8	1,2	1,2	1,0	1,0	0,8	0,7	0,7	0,7	0,4	0,4	0,4
Feldolgozóipar (Manufacturing)	29,2	29,5	25,9	24,7	24,3	24,7	25,1	26,0	26,0	25,9	26,5	26,4	25,2
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas, steam, water supply)	2,9	3,0	3,1	3,2	2,9	2,7	3,0	2,9	2,6	2,3	2,3	2,1	1,9
Építőipar (Construction)	7,0	5,9	5,3	5,0	5,5	5,5	5,5	5,7	6,0	6,4	6,5	6,4	7,0
Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade)	8,7	8,9	10,8	10,9	10,7	11,5	12,0	11,4	12,3	13,0	13,1	13,1	13,2
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants)	2,3	2,4	2,6	2,5	2,9	2,8	3,0	3,0	3,3	3,2	3,5	3,4	3,4
Szállítás, raktározás, posta távközlés (Transport, storage, communication)	7,4	6,7	8,9	8,4	8,6	8,6	8,4	8,3	8,3	8,3	8,3	8,1	7,8
Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation)	1,1	1,4	2,1	2,1	2,5	2,5	2,5	2,3	2,2	2,2	2,1	2,0	1,9
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting, business activities)	3,2	2,9	3,7	3,2	3,4	3,2	3,7	4,0	4,5	5,0	5,4	5,5	6,1
Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (Public administration and defence; compulsory social security)	4,0	5,6	8,7	9,4	9,6	9,4	9,0	8,8	8,4	8,1	7,9	8,1	8,4
Oktatás (Education)	6,0	7,1	10,0	9,9	10,1	9,8	9,1	9,2	9,0	9,1	8,9	9,1	9,2
Egészségügyi szociális ellátás (Health and social work)	5,3	5,5	7,1	7,0	6,9	6,8	7,1	7,1	6,9	6,8	6,6	6,7	7,3
Egyéb (Other)	2,7	3,4	4,2	4,8	4,7	4,1	4,2	4,3	4,0	3,9	3,7	3,7	3,8
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* A szervezetek és társasvállalkozások tagjaival együtt. (Includes members of cooperatives and partnerships.)

^a Lásd: 4.1 tábla. (See: Table 4.1.)

Forrás (Source): 1980–1990: Szakértői becslés a népszámlálás alapján. (1980–1990: Census based estimates.); 1992–: KSH MEF.

4.12. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (*Employees of the corporate sector by firm size, per cent*)

Év <i>Year</i>	20 főnél kisebb <i>less than 20</i>	20–49 fős	50–249 fős	250–999 fős	1000 főnél nagyobb <i>more than 1000</i>
cégeknél alkalmazottak (<i>number of employees</i>)					
1995	0,1	6,3	31,1	29,9	32,7
1996	0,5	6,2	32,0	26,5	34,8
1997	0,5	6,5	34,3	25,0	33,8
1998	0,5	6,3	32,4	26,4	34,4
1999	0,6	7,5	34,2	25,5	32,3
2000	0,7	7,4	41,5	22,4	28,0
2001	0,9	9,6	38,5	23,0	28,0
2002	0,2	2,0	52,6	21,3	23,9
2003	0,1	1,7	53,4	22,1	22,7

Jegyzet (*Note*): 1995–1999: 10 fős vagy nagyobb vállalatok; 2000–: 5 fős vagy nagyobb vállalkozások. (1995–1999: *firms employing 10 or more workers*; 2000– *firms employing 5 or more workers*.)

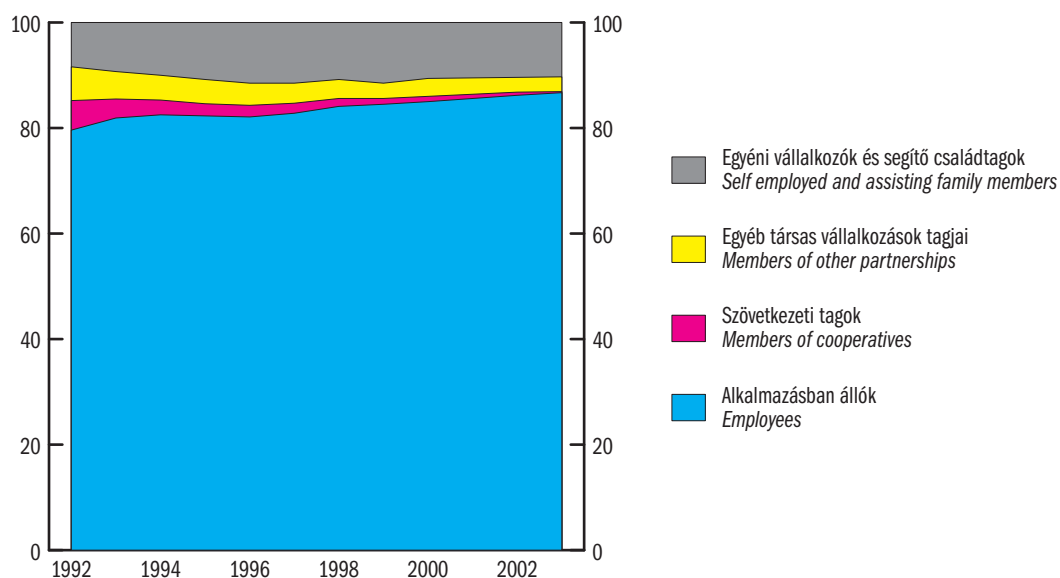
Forrás (*Source*): FH BT.

4.13. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék (*Employees of the corporate sector by the share of foreign ownership, per cent*)

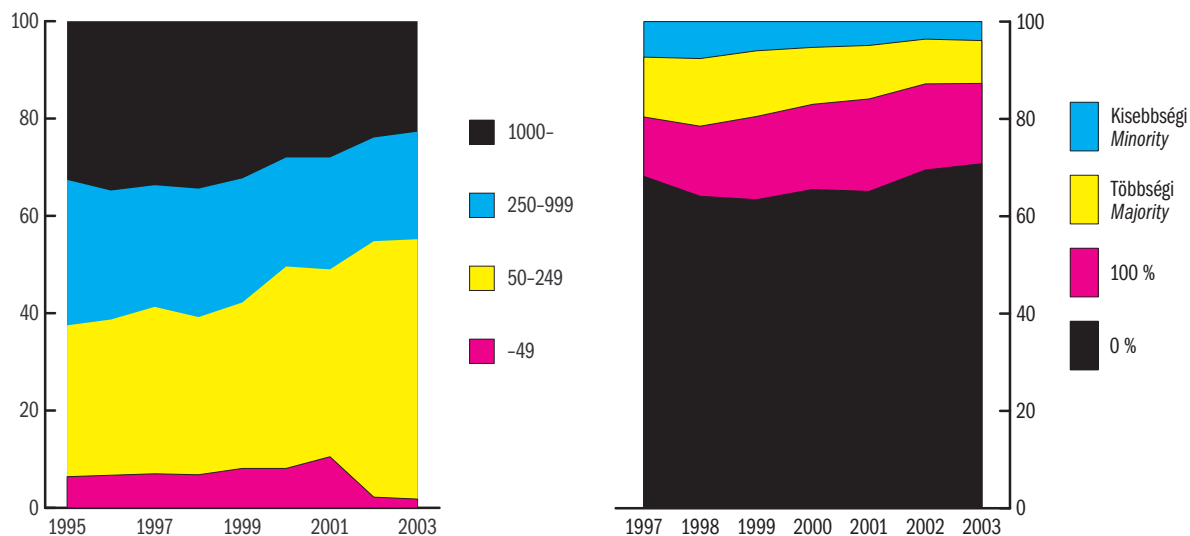
Külföldi tulajdonhányad <i>Foreign Ownership</i>	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
100%	12,2	14,4	17,1	17,5	19,0	17,7	16,5
Többségi (<i>Majority</i>)	12,3	13,9	13,5	11,7	11,0	9,2	8,8
Kisebbségi (<i>Minority</i>)	7,3	7,6	6,0	5,3	4,9	3,6	3,9
0%	68,2	64,1	63,4	65,5	65,1	69,5	70,8

Jegyzet (*Note*): 1997–1999: 10 fős vagy nagyobb vállalatok; 2000–: 5 fős vagy nagyobb vállalkozások. (1997–1999: *firms employing 10 or more workers*; 2000–: *firms employing 5 or more workers*.)

Forrás (*Source*): FH BT.



4.7. ábra: Az alkalmazásban állók, szövetkezeti tagok, egyéb társas vállalkozások tagjainak és egyéni vállalkozók illetve segítő családtagok arányának alakulása (Ratio of employees, members of cooperatives, members of other partnerships, self-employed and assisting family members, per cent)



4.8. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret és külföldi tulajdonhányad szerint (Employees of the corporate sector by firm size and by the share of foreign ownership)

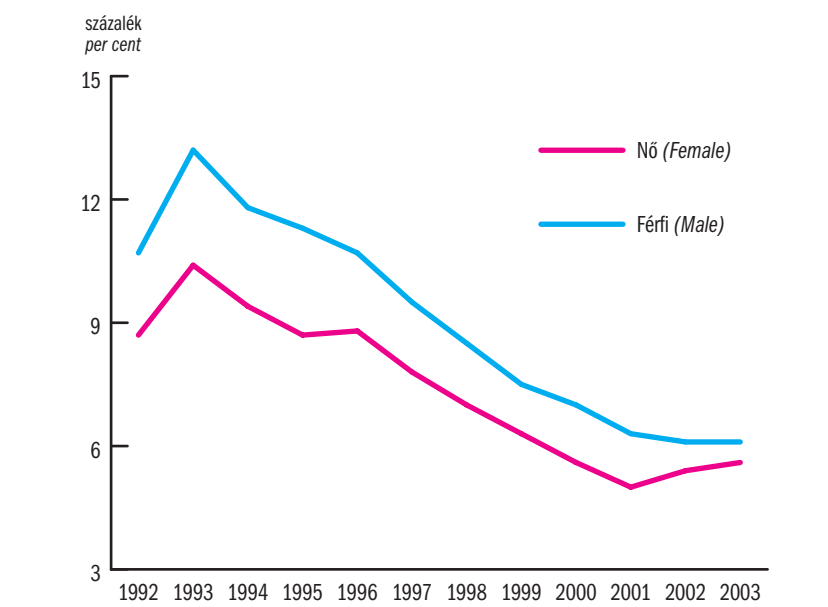
**5.1. táblázat: A munkanélküliségi ráta alakulása kor és nem szerint,
és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék**
(*Unemployment rate by age and gender and % of long term unemployed*)

Év Year	Munkanélküliségi ráta (<i>Unemployment rate</i>)			Ebből (<i>Of which</i>)	Tartósan munkanélküli ¹ <i>Long term unemployed</i> ¹
	Férfiak <i>Males</i>	Nők <i>Females</i>	Együtt <i>Together</i>	15-24 éves <i>15-24 ages</i>	
1992	10,7	8,7	9,8	17,5	...
1993	13,2	10,4	11,9	21,3	...
1994	11,8	9,4	10,7	19,4	43,2
1995	11,3	8,7	10,2	18,6	50,6
1996	10,7	8,8	9,9	17,9	54,4
1997	9,5	7,8	8,7	15,9	51,3
1998	8,5	7,0	7,8	13,4	48,8
1999	7,5	6,3	7,0	12,4	49,5
2000	7,0	5,6	6,4	12,1	49,1
2001	6,3	5,0	5,7	10,8	46,7
2001 ^a	6,3	5,0	5,7	10,9	46,7
2002 ^a	6,1	5,4	5,8	12,3	44,9
2003 ^a	6,1	5,6	5,9	13,4	43,9

¹ Tartósan munkanélküli, aki 12 hónapja vagy annál hosszabb ideje van munka nélkül.
(*Long term unemployed = 12 or more months without job.*)

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (*See note of Table 3.7.*)

Forrás (*Source*): KSH MEF.



5.1. ábra: A munkanélküliség alakulása nem szerint
(*Unemployment rate by gender*)

5.2. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása – nők
(Composition of the unemployed by level of education – females)

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmány- képző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
Year	8 grades of primary school or less	Vocational school	Secondary school	College, University	Total
1993	45,8	22,6	27,4	4,2	100,0
1994	44,4	23,1	29,4	3,1	100,0
1995	41,0	24,3	29,7	5,0	100,0
1996	38,2	24,9	31,6	5,4	100,0
1997	44,2	23,2	28,4	4,2	100,0
1998	41,6	22,7	31,4	4,3	100,0
1999	36,2	26,2	33,8	3,8	100,0
2000	31,8	28,2	35,0	5,0	100,0
2001	33,3	28,2	32,5	6,1	100,0
2001 ^a	33,7	28,0	32,2	6,1	100,0
2002 ^a	33,2	26,0	32,2	8,5	100,0
2003 ^a	32,7	28,3	32,0	7,0	100,0

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete (See note of Table 3.7).

Forrás (Source): KSH MEF(LFS).

5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása – férfiak
(Composition of the unemployed by level of education – males)

Év	Általános iskola 8 osztály és kevesebb	Szaktanulmány- képző, szakiskola	Gimnáziumi és egyéb érettségi	Főiskola, egyetem	Összesen
Year	8 grades of primary school or less	Vocational school	Secondary school	College, University	Total
1993	39,0	40,8	17,3	2,8	100,0
1994	37,3	42,7	15,8	4,3	100,0
1995	37,7	44,0	14,7	3,6	100,0
1996	37,6	44,0	15,1	3,3	100,0
1997	38,9	43,7	15,4	2,0	100,0
1998	37,4	42,0	17,2	3,4	100,0
1999	34,5	45,3	17,4	2,8	100,0
2000	32,9	45,8	17,9	3,4	100,0
2001	36,8	42,9	17,4	2,9	100,0
2001 ^a	36,5	43,2	17,5	2,8	100,0
2002 ^a	36,7	43,3	16,7	3,3	100,0
2003 ^a	34,0	44,7	17,2	4,1	100,0

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

Forrás (Source): 1992–: KSH MEF(LFS) 1999-től az iskolai végzettség szerinti csoportosítás kis mértékben módosult. (Since 1999 slight changes carried out in the categorisation system.)

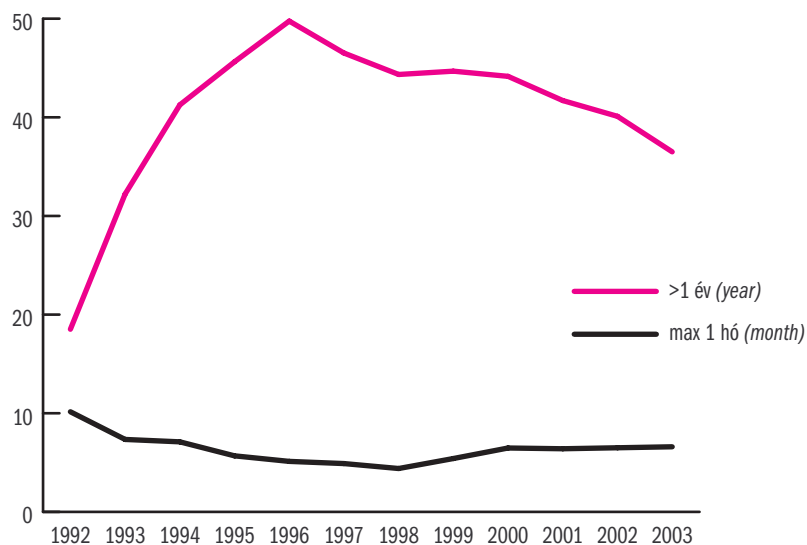
5.4. táblázat: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő
(The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands)*

Év	A munkakeresés időtartama (Length of job search)								Összesen
	1-4	5-14	15-26	27-51	52	53-78	79-104	105-	
	[<1]	[1-3]	[4-6]	[7-11]	[12]	[13-18]	[19-24]	[>24]	
Year	hét [hónap] (weeks [month])								Total
1992	43,9	90,9	96,4	110,7	10,6	41,7	38,4	-	432,6
1993	36,2	74,8	87,9	120,5	14,7	75,1	83,7	-	492,9
1994	30,5	56,5	65,0	91,9	8,4	63,0	73,8	40,4	429,5
1995	23,0	51,0	56,5	69,4	20,2	57,2	34,3	93,2	404,8
1996	19,9	46,4	49,3	61,5	18,2	56,1	37,1	100,2	388,7
1997	16,1	43,7	45,9	54,4	15,7	44,5	31,1	77,3	328,7
1998	12,9	44,2	44,5	45,7	16,0	39,0	27,6	63,5	293,4
1999	15,4	44,1	38,8	46,0	13,2	38,1	26,8	62,3	284,7
2000	16,7	38,5	35,1	42,8	12,7	36,9	23,6	55,4	261,3
2001	14,7	36,9	33,1	38,3	11,3	31,4	20,9	44,1	230,7
2001 ^a	14,9	37,0	33,2	38,6	11,5	31,6	20,9	44,2	231,9
2002 ^a	15,5	39,4	34,8	40,7	11,6	32,7	19,8	42,5	237,0
2003 ^a	15,9	42,1	38,9	42,0	14,5	27,6	17,6	43,0	241,6

* A 30 napon belül új állásban kezdők nélkül. (Without those unemployed who will get a new job within 30 days.)

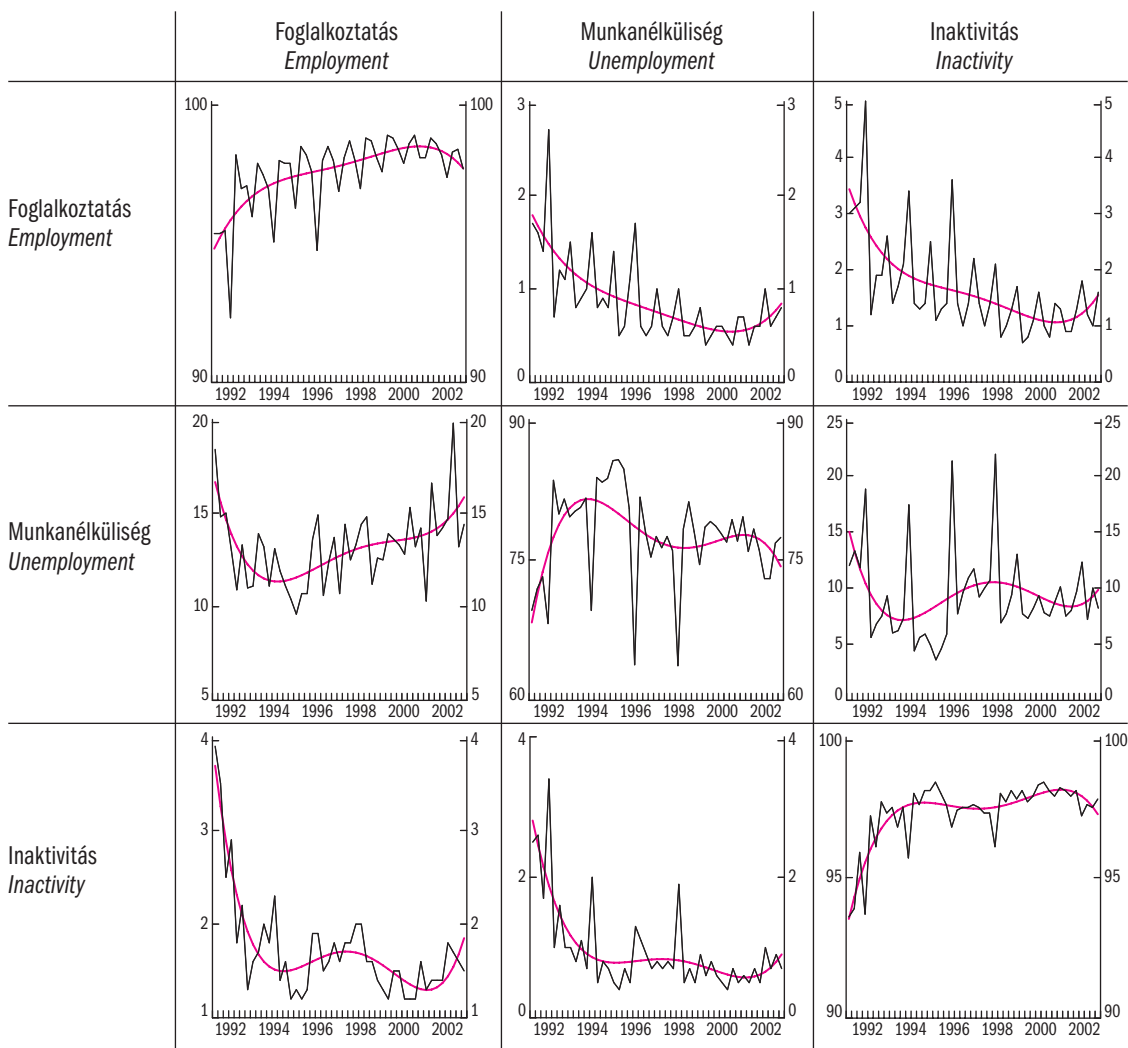
^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

Forrás (Source): KSH MEF.



5.2. ábra: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő
(The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands)

**5.3. ábra: A különböző munkaerőpiaci állományok közötti
negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–74 éves népességben
(Quarterly flows between labour market states, population between 15–74 years)**



A munkaerőpiaci státusok közötti negyedéves áramlási ráták (%) a Munkaerő-felvételben két egymást követő negyedévben egyaránt megfigyelt 15–74 éves népességben. A piros görbék negyedfokú polinommal simított trendet mutatnak. (The data refer to 15–74 aged cohorts observed in the LFS in two consecutive quarters. Red curves: smoothed with fourth degree polynomial.)

Forrás (Source): KSH MEF.

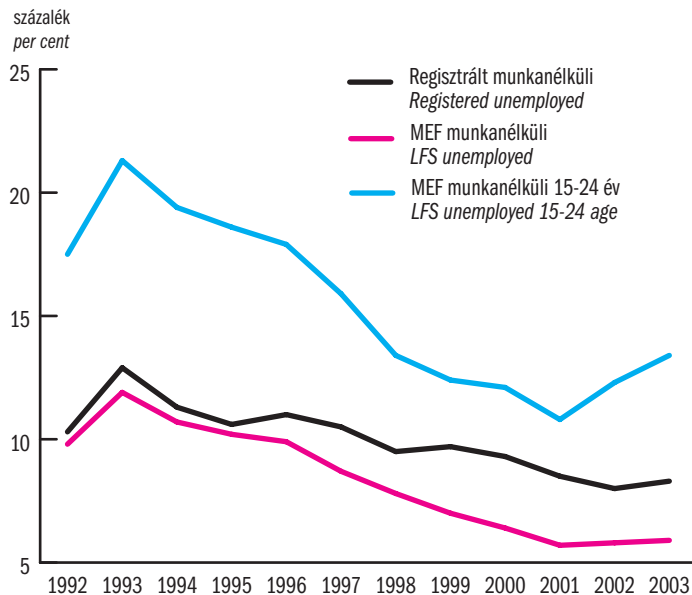
5.5. táblázat: Regisztrált és MEF munkanélküliség alakulása (*Registered and LFS unemployment*)

Év Year	Regisztrált munkanélküli <i>Registered unemployed</i>		MEF munkanélküli összesen <i>LFS unemployed total</i>		MEF munkanélküli 15-24 év között <i>LFS unemployed 15-24 age</i>	
	ezer fő <i>in thousands</i>	ráta <i>rate in %</i>	ezer fő <i>in thousands</i>	ráta <i>rate in %</i>	ezer fő <i>in thousands</i>	ráta <i>rate in %</i>
1990	47,7	-
1991	227,3	4,1
1992	557,0	10,3	444,2	9,8	120,0	17,5
1993	671,8	12,9	518,9	11,9	141,3	21,3
1994	568,4	11,3	451,2	10,7	124,7	19,4
1995	507,7	10,6	416,5	10,2	114,3	18,6
1996	500,6	11,0	400,1	9,9	106,3	17,9
1997	470,1	10,5	348,8	8,7	95,8	15,9
1998	423,1	9,5	313,0	7,8	87,6	13,4
1999	409,5	9,7	284,7	7,0	78,6	12,4
2000	390,5	9,3	262,5	6,4	70,7	12,1
2001	364,1	8,5	232,9	5,7	55,7	10,8
2002	344,7	8,0	238,8	5,8	56,5	12,3
2003	357,2	8,3	244,5	5,9	54,9	13,4

Jegyzet (Note): A regisztrált munkanélküli ráta nevezője az előző év január 1-jei gazdaságilag aktív népesség.

(The denominator of the unemployment rate is the economically active population on 1st January of the previous year.)

Forrás (Source): Regisztrált munkanélküliség (*Registered unemployed*): FH REG; MEF-munkanélküliség (*LFS unemployed*): KSH MEF.



5.4. ábra: Regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküli ráták és a 15-24 év közötti munkanélküliségi ráta alakulása a MEF szerint (*Registered and LFS, LFS 15-24 age unemployment rates*)

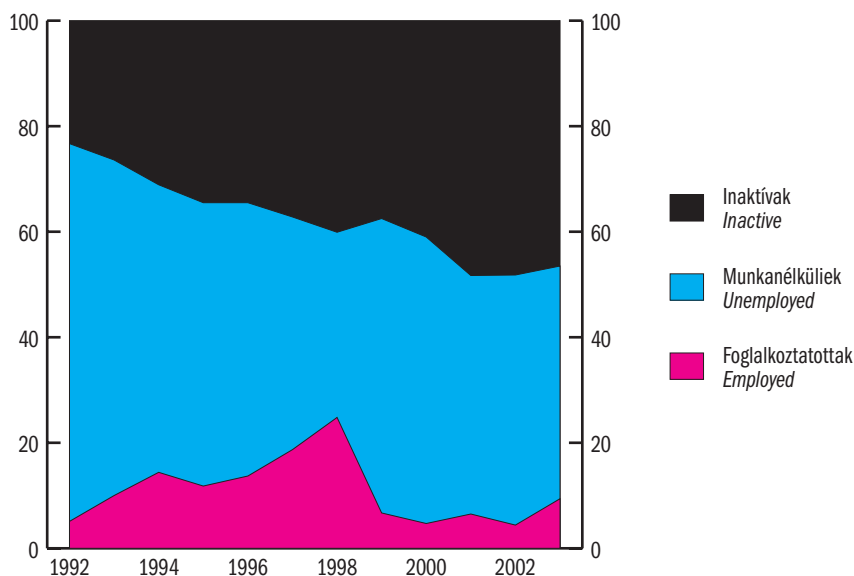
5.6. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása a Munkaerő-felvételben megfigyelt gazdasági aktivitás szerint (Registered unemployed by economic activity as observed in the LFS)

Év Year	Foglalkoztatottak Employed	Munkanélküliek Unemployed	Inaktívák Inactive	Összesen Total
1992	5,1	71,6	23,3	100,0
1993	10,0	63,6	26,4	100,0
1994	14,4	54,5	31,1	100,0
1995	11,8	53,7	34,5	100,0
1996	13,7	51,8	34,5	100,0
1997	18,7	44,1	37,2	100,0
1998	24,8	35,1	40,1	100,0
1999	6,7	55,8	37,5	100,0
2000	4,7	54,3	41,0	100,0
2001	6,5	45,2	48,3	100,0
2002 ^a	4,4	47,4	48,2	100,0
2003 ^a	9,4	44,1	46,5	100,0

^a Lásd: 4.1 tábla. (See: Table 4.1.)

Jegyzet (Note): Az adatok a KSH MEF-ben magukat regisztráltnak minősítő munkanélküliekre vonatkoznak. A vastag vonal módszertani változást jelez, 1999-től a magukat regisztrált munkanélkülinek vallók közül kiszűrték azokat, akik 2 hónapnál hosszabb időt jelölték meg a munkaügyi központtal történt utolsó kapcsolatfelvételnél. (The data refer to the population observed as registered unemployed in the LFS. Since 1999 serious methodology changes: people whose last contact with employment office was more than two months before the interview were excluded.)

Forrás (Source): KSH MEF.



5.5. ábra: Regisztrált munkanélküliek megoszlása gazdasági aktivitás szerint (Registered unemployed by economic activity)

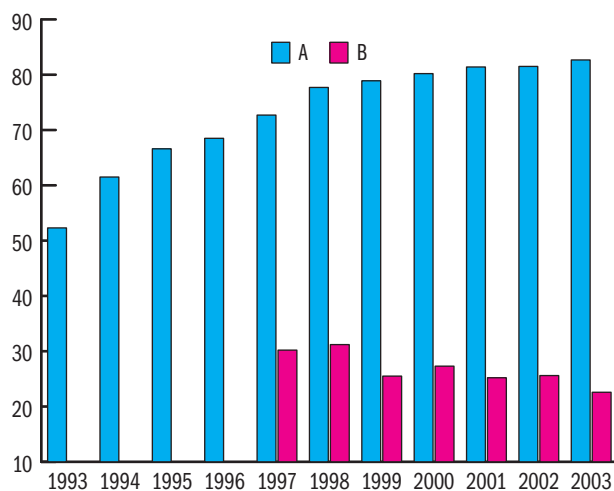
5.7. táblázat: Főbb munkanélküliségi adatok idősorai a nyilvántartási statisztika alapján, éves átlagok, ezer fő ill. százalék (Selected time series of registered unemployment, yearly average, in thousands, per cent)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Regisztrált munkanélküli (Registered Unemployment)	671,7	568,4	507,7	500,6	470,1	423,1	409,5	390,5	364,1	344,7	357,2
Ebből (Of which):											
Pályakezdő (school-leavers)	59,7	62,1	54,5	46,2	42,4	32,5	29,9	26,0	26,8	28,5	31,3
Nem pályakezdő (non school-leavers)	612,0	506,2	453,2	454,4	427,7	390,6	379,6	364,4	337,4	316,2	325,9
Férfi (Male)	395,3	333,0	293,8	284,1	267,1	233,4	221,4	209,7	196,4	184,6	188,0
Nő (Female)	276,4	235,3	213,8	216,5	203,0	189,7	188,1	180,8	167,7	160,1	169,2
25 éves és fiatalabb (25 years old and younger)	174,8	153,3	134,2	124,0	105,8	89,9	85,4	79,1	75,6	71,1	71,6
Fizikai foglalkozású (Manual workers)	556,0	467,6	414,3	407,4	386,3	349,0	336,8	321,2	302,0	286,3	296,2
Szellemi foglalkozású (Non manual workers)	115,8	100,7	93,4	93,2	83,8	74,1	72,7	69,3	62,1	58,4	61,0
Munkanélküli ellátásban részesülő (Unemployment benefit recipients)	404,8	228,9	182,8	171,7	141,7	130,7	140,7	131,7	119,2	114,9	120,0 ^a
Jövedelempótló támogatásban részesülő (Unemployment assistance recipients)	89,3	190,3	210,0	211,3	201,3	182,2	148,6	143,5	131,2	113,4	116,2
Megoszlás, százalék (Shares within registered unemployed)											
Munkanélküliségi ráta (Unemployment rate)	12,9	11,3	10,6	11,0	10,5	9,5	9,7	9,3	8,5	8,0	8,3
Pályakezdő (School-leavers)	8,9	10,9	10,7	9,2	9,0	7,7	7,3	6,7	7,3	8,3	8,8
Férfi (Male)	58,8	58,6	57,9	56,7	56,8	55,2	54,1	53,7	53,9	53,5	52,6
25 éves és fiatalabb (25 years old and younger)	26,0	27,0	26,4	24,8	22,5	21,3	20,9	20,3	20,8	20,6	20,0
Fizikai foglalkozású (Manual workers)	82,8	82,3	81,6	81,4	82,2	82,5	82,3	82,2	82,9	83,1	82,9
Belépő munkanélküliek száma (Inflow to the Register)	48,6	42,3	45,7	52,8	56,1	55,4	57,2	54,1	57,0	56,0	54,8
Ebből: (Of which) pályakezdő (school-leavers)	7,6	7,8	8,0	7,5	9,2	9,8	9,3	8,0	7,8	7,8	7,7
Kilépő munkanélküliek száma (Outflow from the Register)	51,2	51,7	47,6	54,3	57,3	60,4	57,2	56,8	59,4	55,8	53,5
Ebből: (Of which) pályakezdő (school-leavers)	6,6	7,9	8,5	8,9	9,0	11,0	9,4	8,2	7,7	7,5	7,6

Jegyzet (Note): Az álláskereső juttatásban részesülők számával együtt. (Recipients of job search assistance benefit included.)

2001-től a rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt. (From 2001 together with regular social allowance recipients.)

Forrás (Source): FH REG.



**5.6. ábra: Tartós munkanélküliség a munkanélküli regiszter adatai alapján
(Long-term registered unemployment)**

A: Azon regisztrált munkanélküliek aránya, akiknél az első nyilvántartásba lépés óta eltelt idő meghaladja az egy évet. Az első nyilvántartásba vétel dátuma korrigálva az utolsó kérelem-beadás dátumával. (*Time since first registration exceeds 1 year; per cent of total registered unemployment.*)

B: Azon regisztrált munkanélküliek aránya, akik egy évet meghaladóan folyamatosan, megszakítás nélkül szerepelnek a munkanélküli nyilvántartásban. (*Time since last registration exceeds 1 year; per cent of total registered unemployment.*)

5.8. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő
(First-time entrants and re-entrants to the unemployment register, in thousands)

	Január	Február	Március	Április	Május	Június	Július	Augusztus	Szeptem- ber	Október	November	December	Éves átlag
	January	February	March	April	May	June	July	August	Septem- ber	Oktober	November	December	Monthly average
1995													
Első alkalommal belépő (First-Time Entrants)	20,0	18,5	15,6	15,8	13,8	17,9	27,9	16,9	16,4	15,5	12,9	12,4	17,0
Már volt regisztrált (Re-Entrants)	36,3	24,6	18,8	20,8	18,0	23,3	35,3	24,8	35,2	27,3	40,3	40,0	28,7
Összes belépő (Total Number of Entrants)	56,3	43,0	34,4	36,6	31,8	41,2	63,2	41,7	51,6	42,8	53,2	52,4	45,7
1996													
Első alkalommal belépő (First-Time Entrants)	18,6	20,3	18,3	17,0	16,2	21,8	34,7	18,5	21,6	14,6	16,2	12,7	19,2
Már volt regisztrált (Re-Entrants)	38,9	30,9	25,2	22,9	31,5	34,0	37,5	31,2	38,3	37,8	38,0	37,4	33,6
Összes belépő (Total Number of Entrants)	57,4	51,1	43,4	40,0	47,7	55,7	72,1	49,7	59,9	52,4	54,2	50,2	52,8
1997													
Első alkalommal belépő (First-Time Entrants)	18,1	20,7	15,3	13,6	13,7	20,6	27,2	17,6	18,3	13,6	14,5	10,5	17,0
Már volt regisztrált (Re-Entrants)	56,7	47,5	36,3	32,5	30,0	32,5	34,3	32,5	36,9	36,9	47,5	46,5	39,2
Összes belépő (Total Number of Entrants)	74,8	68,3	51,6	46,1	43,7	53,1	61,4	50,1	55,2	50,5	62,0	57,0	56,1
1998													
Első alkalommal belépő (First-Time Entrants)	13,8	14,9	11,8	10,4	10,6	12,2	21,9	15,1	15,7	12,9	12,2	9,2	13,4
Már volt regisztrált (Re-Entrants)	58,9	46,3	39,1	35,0	35,5	32,9	36,1	34,6	38,4	44,4	50,9	52,0	42,0
Összes belépő (Total Number of Entrants)	72,7	61,2	50,9	45,3	46,1	45,1	58,0	49,7	54,1	57,3	63,1	61,1	55,4
1999													
Első alkalommal belépő (First-Time Entrants)	12,7	12,5	11,1	10,2	10,3	10,6	21,0	14,7	16,9	12,3	11,6	9,8	12,8
Már volt regisztrált (Re-Entrants)	59,7	47,2	42,4	39,8	38,7	35,9	40,2	39,8	42,5	43,3	49,6	53,9	44,4
Összes belépő (Total Number of Entrants)	72,4	59,6	53,5	50,0	48,9	46,5	61,2	54,5	59,4	55,7	61,1	63,7	57,2
2000													
Első alkalommal belépő (First-Time Entrants)	11,9	12,0	9,9	9,7	7,4	9,6	18,1	12,3	14,9	10,7	9,6	8,8	11,2
Már volt regisztrált (Re-Entrants)	57,4	46,3	39,9	39,2	32,0	37,9	41,1	35,0	42,9	43,4	45,8	53,9	42,9
Összes belépő (Total Number of Entrants)	69,3	58,3	49,8	48,9	39,4	47,5	59,2	47,3	57,8	54,1	55,4	62,7	54,1
2001													
Első alkalommal belépő (First-Time Entrants)	11,2	12,9	9,9	9,7	8,3	10,9	15,8	11,5	15,9	10,6	9,6	8,7	11,2
Már volt regisztrált (Re-Entrants)	57,5	53,7	42,0	42,9	38,5	42,3	52,7	22,9	46,6	45,8	46,1	57,7	45,8
Összes belépő (Total Number of Entrants)	68,7	66,6	51,9	52,6	46,8	53,2	68,5	34,4	62,5	56,4	55,7	66,4	57,0
2002													
Első alkalommal belépő (First-Time Entrants)	9,9	12,5	8,9	8,2	7,2	9,9	15,1	11,6	14,0	9,6	9,6	7,7	10,4
Már volt regisztrált (Re-Entrants)	54,3	57,4	42,0	41,0	39,4	40,9	42,3	39,5	45,2	43,6	48,1	54,3	45,6
Összes belépő (Total Number of Entrants)	64,2	69,9	50,9	49,2	46,6	50,8	57,4	51,1	59,2	53,2	57,7	62,0	56,0
2003													
Első alkalommal belépő (First-Time Entrants)	9,1	12,4	9,5	8,3	7,5	9,1	15,0	11,3	12,6	9,3	9,2	7,1	10,0
Már volt regisztrált (Re-Entrants)	56,7	51,3	43,9	38,3	37,6	37,6	42,6	40,4	43,7	42,9	48,8	53,3	44,8
Összes belépő (Total Number of Entrants)	65,8	63,7	53,4	46,6	45,1	46,7	57,6	51,7	56,3	52,2	58,0	60,4	54,8

Forrás (Source): FH REG.

5.9. táblázat: 2003 évben első alkalommal regisztrált munkanélküliek számának havi átlaga a keresett foglalkozás (FEOR 1–2 jegye) szerint (Monthly average of inflow of first time registered unemployed in 2003 by occupation, 2 digit FEOR code)

Feor	Megnevezés	Havi átlagos beáramlás (Average monthly inflow)		
		Pályakezdők	Nem pályakezdők	Együtt
Code	Occupational groups	School-leavers	Non school-leavers	Together
01	Fegyveres erők, fegyveres testületek felsőfokú képesítést igénylő foglalkozásai (Occupations of armed forces requiring higher (third-level) qualification)	5,8	4,8	10,6
02	Fegyveres erők, fegyveres testületek középfokú képesítést igénylő foglalkozásai (Occupations of armed forces requiring secondary-level qualification)	10,3	14,2	24,4
03	Fegyveres erők, fegyveres testületek középfokú képesítést nem igénylő foglalkozásai (Occupations of armed forces not requiring secondary-level qualification)	2,6	3,4	6,0
11	Törvényhozók, országos igazg., érdekképviseleti vezetők (Legislators, senior government officials, senior officials of nation-wide special-interest organisations)	0,7	0,6	1,3
12	Területi, helyi önkorm., közig., igazságsz., érdekképv. vez. (Senior officials of regional and local self-government, public administration, jurisdiction and special-interest organisations)	0,8	4,1	4,8
13	Gazdasági, költségvetési szervezetek vezetői (Managers of businesses and budgetary institutions)	53,9	138,5	192,4
14	Gazdasági, költségvetési kissevizezetek vezetői (General managers of small enterprises and budgetary institutions)	4,4	15,4	19,8
21	Műszaki és természettudományi foglalkozások (Engineering and natural science professionals)	173,3	98,8	272,0
22	Egészségügyi – egyetemi, főisk. képzettséghez kapcs. – foglalk. (Health professionals)	6,8	12,1	18,8
23	Szociális – egyetemi, főisk. képzettséghez kapcs. – foglalkoz. (Welfare and labour market service professionals)	13,5	4,4	17,9
24	Szakképzett pedagógusok (Teaching professionals)	167,0	145,7	312,7
25	Gazdasági, jogi és társadalomtudományi foglalkozások (Business, legal and social science professionals)	155,8	81,5	236,6
26	Kulturális, sport, művészeti, vallási – felsőfokú képz. – fogl. (Cultural, sport, artistic and religious professionals)	15,1	19,3	34,4
29	Egyéb magasan képzett ügyintézők (Professionals N.E.C.)	1,3	4,3	5,6
31	Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások (Technicians and related associate professionals)	190,0	168,5	358,5
32	Egészségügyi foglalkozások (Health associate professionals)	22,4	103,1	125,5
33	Szociális és munkaerőpiaci szolgáltatási foglalkozások (Welfare and labour market services occupations)	11,3	13,2	24,5
34	Pedagógus foglalkozások (Teaching associate professionals)	26,0	16,3	42,3
35	Igazságszolgáltatási, élet- és vagyonvédelmi foglalkozások (Legal, life and property protection services associate professionals)	4,6	7,8	12,4
36	Gazdasági, pénzügyi ügyintézők (Business and financial intermediation clerks)	123,5	252,8	376,3
37	Kulturális, sport, művészeti és vallási foglalkozások (Cultural, sport, artistic and religious associate professionals)	11,2	17,6	28,8

→

→

Feor	Megnevezés	Havi átlagos beáramlás (Average monthly inflow)		
		Pályakezdők	Nem pályakezdők	Együtt
Code	Occupational groups	School-leavers	Non school-leavers	Together
39	Egyéb ügyintézők (Clerks N.E.C.)	4,2	28,6	32,8
41	Irodai jellegű foglalkozások (Office clerks)	542,5	447,5	990,0
42	Ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások (Management [consumer services] clerks)	76,3	97,9	174,3
51	Kereskedelmi, vendéglátóipari foglalkozások (Wholesale and retail trade, hotels and restaurants workers)	357,7	811,8	1 169,5
52	Közlekedési, postai és hírközlési foglalkozások (Transport, postal and communications workers)	3,0	37,3	40,3
53	Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások (Non-material service workers)	90,0	154,6	244,6
61	Mezőgazdasági foglalkozások (Skilled agricultural workers)	40,3	90,2	130,4
62	Erdő- és vadgazdálkodási foglalkozások (Skilled forestry and game farming workers)	6,2	11,8	18,0
63	Halászati foglalkozások (Skilled fishery workers)	0,2	1,2	1,3
64	Növényvédelmi, növény-egészségügyi és talajvédelmi foglalk. (Plant protection, plant health protection and soil conservation workers)	0,6	0,9	1,5
71	Bányászati foglalkozások (Extraction workers)	2,3	20,6	22,9
72	Élelmiszeripari foglalkozások (Food processing and related trades workers)	32,5	108,8	141,3
73	Könnyűipari foglalkozások (Light industry workers)	137,6	458,2	595,8
74	Vas- és fémipari foglalkozások (Steel and metal trades workers)	152,9	466,8	619,7
75	Háziipari, vegyesipari és raktározási foglalk., laboránsok (Handicraft, miscellaneous industry and warehouse workers, laboratory assistants)	13,3	101,8	115,1
76	Építőipari foglalkozások (Construction workers)	137,3	283,2	420,4
81	Feldolgozóipari gépek kezelői (Manufacturing machine operators)	30,3	367,3	397,5
82	Egyéb helyhez kötött gépek kezelői (Other stationary-plant operators)	17,3	46,3	63,5
83	Mobil gépek kezelői (Mobile-plant operators)	23,2	252,3	275,5
91	Egyszerű szolgált. jellegű fogl. (mezőgazdasági fogl. nélkül) (Elementary services occupations [without agriculture])	950,1	1,343,0	2 293,1
92	Egyszerű mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (Agricultural and forestry labourers)	6,5	13,8	20,3
-	Kitöltetlen (Unfilled)	59,9	46,9	106,8
Összesen (Total)		3 683,1	6 316,8	9 999,9

Forrás (Source): FH-REG.

5.10. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok
(Benefit receipt and participation in active labour market programs)

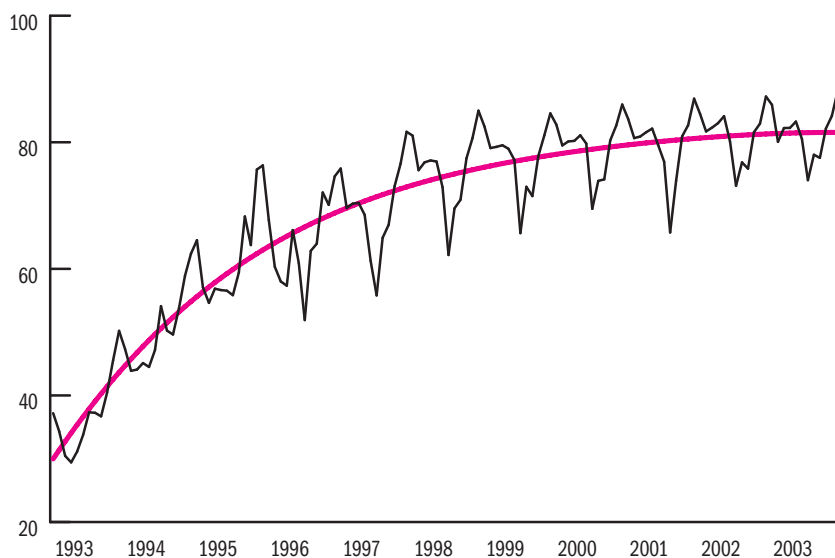
Év	Munka- nélküli járadék	Jövede- lempótló támoga- tás	Pályakez- dők mun- kanélküli segélye	Nem ré- szesül támoga- tásban	Közhasznú munka	Átképzés	Bértámo- gató	Egyéb program	Összesen
Year	Unemp- loyment benefit	Unemplo- yment as- sistance	UA for school- leavers	Do not receive provision	Public work	Retraining	Wage subsidy	Other pro- grammes	Total
1990									
Ezer fő (in thousands)	42,5	-	-	18,6	61,0
Százalék (per cent)	69,6			30,4					100,0
1994									
Ezer fő (in thousands)	160,3	202,4	24,5	142,4	28,7	31,2	23,9	61,7	675,1
Százalék (per cent)	23,7	30,0	3,6	21,1	4,3	4,6	3,5	9,1	100,0
1995									
Ezer fő (in thousands)	150,8	192,9	26,3	109,1	21,7	20,4	10,9	64,7	596,8
Százalék (per cent)	25,3	32,3	4,4	18,3	3,6	3,4	1,8	10,8	100,0
1996									
Ezer fő (in thousands)	145,4	218,5	2,6	127,8	38,5	20,6	16,4	74,5	644,3
Százalék (per cent)	22,6	33,9	0,4	19,8	6,0	3,2	2,5	11,6	100,0
1997									
Ezer fő (in thousands)	134,1	193,5	0,1	121,8	38,9	25,1	29,7	95,7	638,9
Százalék (per cent)	21,0	30,3	0,0	19,1	6,1	3,9	4,6	15,0	100,0
1998									
Ezer fő (in thousands)	123,9	158,6	0,1	109,4	37,4	24,5	30,9	86,7	571,5
Százalék (per cent)	21,7	27,7	0,0	19,1	6,5	4,3	5,4	15,2	100,0
1999									
Ezer fő (in thousands)	135,5	146,7	0,0	107,1	35,7	28,0	31,1	60,6	544,7
Százalék (per cent)	24,9	26,9	0,0	19,7	6,6	5,1	5,7	11,1	100,0
2000									
Ezer fő (in thousands)	117,0	139,7 ^a	0,0	106,5	26,7	25,3	27,5	73,5	516,2
Százalék (per cent)	22,7	27,1	0,0	20,6	5,2	4,9	5,3	14,2	100,0
2001									
Ezer fő (in thousands)	111,8	113,2	0,0	105,2	29,0	30,0	25,8	37,2	452,2
Százalék (per cent)	24,7	25,0	0,0	23,3	6,4	6,6	5,7	8,2	100,0
2002									
Ezer fő (in thousands)	104,8	107,6	-	115,3	21,6	23,5	21,2	32,8	426,8
Százalék (per cent)	24,6	25,2	-	27,0	5,1	5,5	5,0	7,7	100,0
2003									
Ezer fő (in thousands)	105,1 ^b	109,5	-	125,0	21,2	22,5	20,1	36,6	440,0
Százalék (per cent)	23,9	24,9	-	28,4	4,8	5,1	4,6	8,3	100,0

^a A rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt. (Together with the number of regular social allowance recipients.)

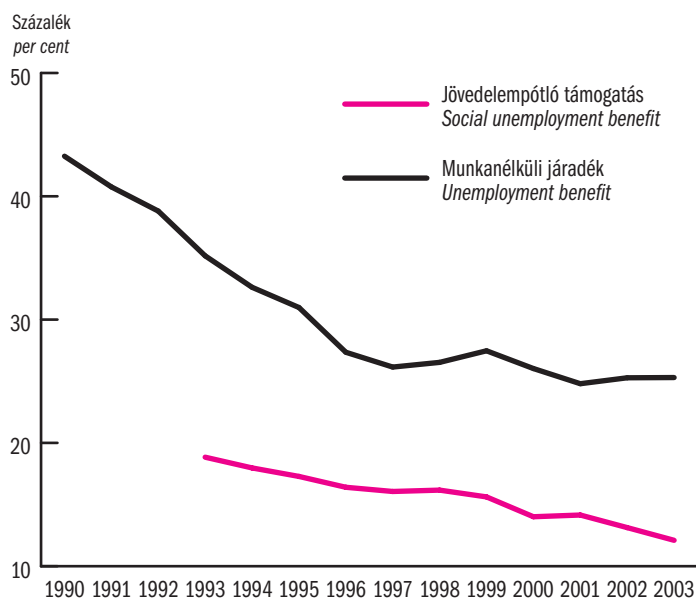
^b Az álláskereső juttatásban részesülők számával együtt. (Recipients of job search assistance benefit included.)

Jegyzet (Note): Október. A ráták nevezőjében a regisztráltak és a munkaerőpiaci programokban részt vevők együttes száma szerepel. (October. The percentage ratios refer to the combined number of the registered unemployed and program participants.)

Forrás (Source): FH.



5.7. ábra: Az ismételten belépők aránya a regiszterbe történő teljes beáramlásból (Ratio of re-entrants within the total inflow to the register)



5.8. ábra : Az átlagos munkanélküli járadék, a jövedelempótló támogatás és a rendszeres szociális segély az átlagkeresethez viszonyítva (The ratio of average unemployment benefit, unemployment assistance and regular social allowance to average gross earnings)

5.11. táblázat: A regisztrált munkanélküliek, a munkanélküli ellátásban részesülők és a jövedelempótló támogatásban valamint a rendszeres szociális segélyben részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint (*Distribution of registered unemployed, unemployment benefit recipients and unemployment assistance by educational attainment*)

Iskolai végzettség <i>Educational attainment</i>	Regisztrált munkanélküli <i>Registered unemployed</i>				Munkanélküli ellátás <i>Unemployment benefit</i>				Jövedelempótló támogatás ¹ <i>Unemployment assistance¹</i>			
	1995	1998	2001	2004	1995	1998	2001	2004 ²	1995	1998	2001	2004
Max. 8 általános (Max. 8 classes of primary school)	43,6	40,9	42,3	42,7	36,9	32,0	29,7	28,9	56,8	50,0	55,5	61,1
Szaktanulmányi képző, szakiskola (Vocational school)	34,5	36,0	34,2	32,2	36,6	39,5	40,7	39,2	30,6	34,3	30,0	27,6
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary school)	11,7	12,8	13,0	13,4	14,9	16,0	16,7	17,7	6,9	8,7	7,4	6,1
Gimnázium (Grammar school)	7,9	7,8	7,7	7,8	8,3	9,0	9,0	9,3	4,5	5,7	5,1	4,2
Főiskola (College diplom, BA)	1,5	1,8	2,1	2,8	2,2	2,6	2,9	3,6	0,8	1,0	0,9	0,8
Egyetem (University diplom, MA)	0,7	0,6	0,7	1,0	1,0	0,9	1,0	1,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	482,7	406,4	359,6	350,7	164,1	121,3	110,3	100,3	220,7	186,6	136,9	114,6

1 2001-től a rendszeres szociális segélyben részesülőkkel együtt. (*Recipients of regular social assistance are included since 2001.*)

2 Nem tartalmazza a nyugdíj előtti munkanélküli segélyben levőket. (*Recipients of unemployment allowance before retirement are excluded.*)

Jegyzet (*Note*): Minden évben júniusi zárólétszám adatok. (*On the closing date of June in every year.*)

Forrás (*Source*): FH.

5.12. táblázat: Az aktív eszközökből kikerülő elhelyezkedési arányai* (*The ratio of those who are employed among the former participants of ALMPs*)*

Aktív eszközök <i>Active labour market programmes</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Ajánlott képzés (<i>Suggested training programmes</i>)	44,5	46,3	46,8	46,8	48,4	45,4	43,3	43,0
Elfogadott képzés (<i>Accepted training programmes</i>)	50,2	51,1	51,5	50,0	52,0	49,3	45,8	46,0
Munkaviszonyos képzés (<i>Retraining of those who are employed</i>)	92,8	90,4	94,7	94,8	94,9	94,2	92,7	93,3
Vállalkozóvá válási tám. (<i>Support for self-employment</i>)	90,2	88,1	91,7	90,5	89,4	89,2	90,7	89,6
Bértámogatás (<i>Wage subsidy progr.</i>)	70,1	66,3	59,1	59,7	62,3	59,7	62,9	62,0
Munkatapasztalat-szerző tám. (<i>Work experience progr.</i>)	-	65,7	59,1	55,8	57,9	64,5	66,9	66,1
Foglalkoztatási tám. (<i>Further employment programme</i>)	-	72,1	75,1	68,5	73,8	71,6	78,4	78,2

* 3 hónappal a programok befejezése után. (*Three months after the end of programmes.*)

Forrás (*Source*): FH.

5.13. táblázat: A 2002. évben befejezett programokból* kikerülők elhelyezkedési arányai nem, kor és iskolai végzettség szerint (*Employment ratio of former participants of ALMPs* by sex, age and education for the programmes finished in 2002*)

	Munkaviszonyban nem állók (Non-employed participants)			Támogatott vállalkozók ¹	Bértámogatással foglalkoztatottak	Pályakezdők (School leavers)	
	ajánlott képzései	elfogadott képzései	összesen			munka-tapasztalat-szerző támogatása	foglalkoztatási támogatása
	suggested training	accepted training	together			Supported self-employment ¹	Wage subsidy programme
Nemek szerint (By gender)							
Férfiak (Male)	42,6	48,2	45,0	91,8	59,3	66,6	73,9
Nők (Female)	43,8	44,3	44,0	88,7	66,3	67,2	83,3
Korcsoportok szerint (By age groups)							
-20	33,0	39,3	35,4	87,5	44,9	61,4	78,3
20-24	46,7	47,5	47,0	92,4	56,1	68,8	79,0
25-29	46,8	47,4	47,1	88,0	62,8	70,6	
X-29 együtt (Together)	43,8	46,0	44,7	89,5	59,2	66,9	78,4
30-34	43,8	46,9	45,2	91,1	65,0		
35-39	42,2	44,1	43,0	92,6	64,9		
40-44	43,1	47,4	44,8	92,9	65,6		
45-49	41,3	45,0	42,8	88,3	64,6		
50-54	44,0	42,5	43,3	94,2	65,8		
55+	35,8	38,1	36,8	81,5	58,2		
Iskolai végzettség szerint (By educational level)							
8 ált.-nál kevesebb (Less than primary school)	17,6	33,3	17,9	100,0	38,1	35,3	
8 általános (Primary school)	39,2	38,8	39,1	84,8	52,0	55,1	
Szaktanulásképző (Vocational school for skilled workers)	45,5	48,0	46,8	90,5	64,0	65,2	78,1
Szakiskola (Vocational school)	42,1	41,7	41,9	83,9	62,1	66,7	80,0
Spec. szakiskola (Special vocational school)	36,8	42,9	38,5	100,0	40,0	40,0	
Szakközépiskola (Vocational secondary school)	45,7	46,8	46,2	91,0	70,5	69,1	
Technikum (Technicians secondary school)	48,5	48,9	48,7	91,9	71,2	74,1	
Gimnázium (Grammar school)	41,0	44,3	42,4	92,9	67,9	63,8	
Főiskola (College diploma)	50,8	51,6	51,1	91,1	70,1	71,3	
Egyetem (University diploma)	46,5	52,6	49,3	94,4	72,6	71,7	
Összesen (Total)	43,3	45,8	44,4	90,7	62,9	66,9	78,4

* 3 hónappal a programok befejezése után. (3 months after the end of each programme.)

¹ Továbbélési arány. (Survival rate.)

Forrás (Source): FH.

5.14. táblázat: A 2003. évben befejezett programokból* kikerülők elhelyezkedési arányai nem, kor és iskolai végzettség szerint (*Employment ratio of former participants of ALMPs* by sex, age and education for the programmes finished in 2003*)

	Munkaviszonyban nem állók (Non-employed participants)			Támogatott vállalkozók ¹	Bértámo- gatással foglalkozta- tottak	Pályakezdők (School leavers)	
	ajánlott képzései	elfogadott képzései	összesen			munka- tapasztalat- szerző tá- mogatása	foglalkozta- tási támoga- tása
	suggested training	accepted training	together			Supported self-em- ployment ¹	Wage sub- sidy pro- gramme
Nemek szerint (By gender)							
Férfiak (Male)	44,0	50,1	46,5	91,6	57,8	65,0	75,6
Nők (Female)	42,7	43,8	43,2	86,4	66,0	66,9	83,0
Korcsoportok szerint (By age groups)							
-20	34,3	38,0	35,6	80,0	38,8	60,7	75,7
20-24	45,1	48,4	46,5	89,2	58,9	66,7	90,5
25-29	46,9	47,6	47,2	89,8	61,1	75,5	100,0
X-29 együtt (Together)	43,5	46,5	44,8	89,5	59,4	66,1	78,2
30-34	42,9	46,5	44,5	90,9	64,5		
35-39	43,1	48,5	45,4	88,1	62,7		
40-44	44,5	45,1	44,8	90,0	63,9		
45-49	41,6	41,5	41,5	91,2	62,4		
50-54	40,9	39,9	40,5	87,4	65,1		
55+	39,5	45,5	42,0	82,1	57,6		
Iskolai végzettség szerint (By educational level)							
8 ált.-nál kevesebb (Less than primary school)	29,4	0,0	28,9		33,2	12,5	
8 általános (Primary school)	40,2	38,6	39,6	81,7	50,4	52,8	66,7
Szakk munkásképző (Vocational school for skilled workers)	46,8	46,8	46,8	91,0	62,7	64,7	75,2
Szakiskola (Vocational school)	40,4	39,4	39,9	90,9	60,3	50,0	100,0
Spec. szakiskola (Special vocational school)	31,3	42,9	34,8	100,0	70,2	62,5	
Szakközépiskola (Vocational secondary school)	44,1	48,4	46,1	89,1	70,1	66,2	100,0
Technikum (Technicians secondary school)	40,4	52,2	45,6	89,6	68,5	68,9	100,0
Gimnázium (Grammar school)	40,2	44,6	42,1	89,1	67,5	62,4	100,0
Főiskola (College diploma)	50,8	51,3	51,0	89,3	65,2	72,9	100,0
Egyetem (University diploma)	52,2	52,5	52,3	91,1	75,0	78,6	
Összesen (Total)	43,2	46,0	44,4	89,6	62,0	66,1	78,2

* 3 hónappal a programok befejezése után. (3 months after the end of each programme.)

¹ Továbbélési arány. (Survival rate.)

Forrás (Source): FH.

5.15. táblázat: A munkaerőpiaci képzésben résztvevők érintett létszámának megoszlása
(The distribution of the total number of labour market training participants)

A képzésben résztvevők <i>Groups of labour market training participants</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Ajánlott képzésben résztvevők (<i>Participants in suggested training</i>)	49,3	59,2	61,0	61,4	59,2	58,4	56,5	54,6
Elfogadott képzésben résztvevők (<i>Participants in accepted training</i>)	43,3	34,9	33,8	33,4	35,1	35,7	38,5	34,5
Munkaviszonyban nem állók összesen (<i>Non-employed participants together</i>)	92,7	94,1	94,8	94,8	94,3	94,2	95,0	89,1
Ebből: pályakezdők (<i>Of which: school-leavers</i>)	23,4	28,5	30,6	29,8	25,1	22,5	23,5	22,1
Munkaviszonyban állók (<i>Employees</i>)	7,3	5,9	5,2	5,2	5,7	5,8	5,0	10,9
Munkaerőpiaci képzés összesen (<i>Participants of labour market training total</i>)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás (*Source*): FH.

5.16. táblázat: A képzésben résztvevő munkanélküliek számának megoszlása a képzés típusa szerint
(The distribution of labour market training participants by the type of training)

A képzés típusa <i>Types of training</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
OKJ (<i>Approved qualification</i>)	80,4	77,9	79,8	79,6	78,8	78,7	77,6	78,3
Nem OKJ (<i>Non-approved qualification</i>)	15,8	16,0	14,4	14,7	14,7	14,0	13,6	12,6
Nyelvi képzés (<i>Foreign language learning</i>)	3,8	6,1	5,7	5,7	6,5	7,3	8,8	9,1
Összesen (<i>Total</i>)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás (*Source*): FH.

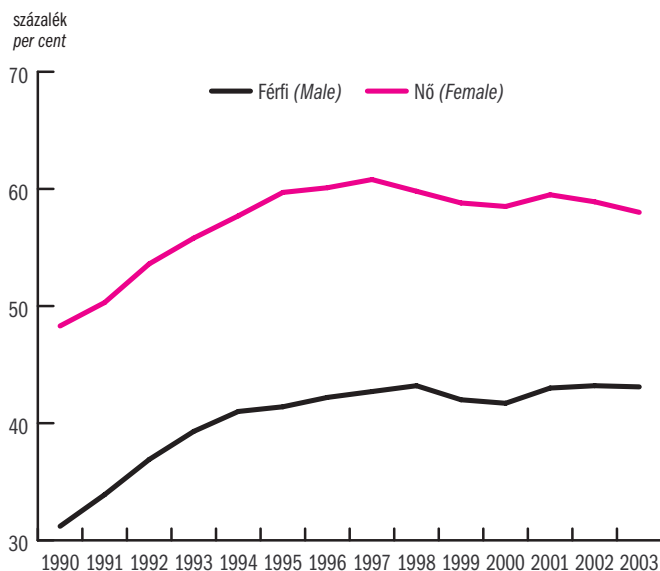
5.17. táblázat: A munkaerőpiaci képzésbe belépő munkanélküliek számának korcsoport és iskolai végzettség szerinti megoszlása nemenként *(The distribution of those entering into the training programmes by age groups and educational level for male and female participants)*

	2002			2003		
	Férfi <i>Male</i>	Nő <i>Female</i>	Összesen <i>Together</i>	Férfi <i>Male</i>	Nő <i>Female</i>	Összesen <i>Together</i>
Belépők száma, fő <i>(Total number of entrants)</i>	18 901	27 088	45 989	17 901	27 191	45 092
Belépők nemenkénti megoszlása <i>(Entrants distribution by gender)</i>	41,1	58,9	100,0	39,7	60,3	100,0
Korcsoportok szerint <i>(Distribution by age groups)</i>						
-20	12,9	10,0	11,2	12,9	8,7	10,4
20-24	28,5	23,1	25,3	28,1	21,5	24,1
X-25	41,4	33,0	36,5	41,0	30,2	34,5
25-44	47,0	57,7	53,3	47,6	59,3	54,7
45-49	6,6	6,4	6,4	6,2	6,7	6,5
50+	5,0	2,9	3,8	5,2	3,7	4,3
Összesen <i>(Total)</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Iskolai végzettség szerint <i>(By educational level)</i>						
8 ált.-nál kevesebb <i>(Less than primary school)</i>	0,9	0,4	0,6	1,9	0,8	1,3
8 általános <i>(Primary school)</i>	27,5	17,7	21,7	29,0	19,2	23,1
Szakképzés <i>(Vocational schools)</i>	36,7	23,1	28,7	33,5	22,5	26,9
Szakközépiskola, technikum <i>(Vocational and technical secondary schools)</i>	21,3	29,5	26,1	21,1	28,7	25,7
Gimnázium <i>(Grammar school)</i>	8,9	20,9	15,9	8,8	19,9	15,5
Főiskola, egyetem <i>(College, university)</i>	4,8	8,5	6,9	5,6	8,9	7,6
Összesen <i>(Total)</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás *(Source)*: FH.

6.1. táblázat: Inaktív népesség nemek szerint (*Inactive population by gender*)*

Év <i>Year</i>	Férfi (Males)			Nő (Females)		
	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992 = 100	Inaktivitási arány ¹ <i>Inactivity ratio¹</i>	Ezer fő <i>In thousands</i>	1992 = 100	Inaktivitási arány ¹ <i>Inactivity ratio¹</i>
1980	961,0	66,1	24,2	1 940,7	82,3	44,3
1990	1 219,6	83,9	31,2	2 105,7	89,2	48,3
1993	1 551,1	106,8	39,3	2 462,1	104,3	55,8
1994	1 618,0	111,4	41,0	2 552,1	108,2	57,7
1995	1 634,9	112,5	41,4	2 645,7	112,1	59,7
1996	1 662,6	114,4	42,2	2 663,2	112,9	60,1
1997	1 680,2	115,6	42,7	2 692,4	114,1	60,8
1998	1 698,3	116,9	43,2	2 646,3	112,2	59,8
1999	1 644,4	113,2	42,0	2 596,2	110,0	58,8
2000	1 700,9	117,1	42,7	2 687,9	113,9	59,5
2001	1 718,7	118,3	43,1	2 707,3	114,7	59,8
2001 ^a	1 714,9	118,0	43,0	2 679,2	113,6	59,2
2002 ^a	1 720,6	118,4	43,2	2 668,5	113,9	58,9
2003 ^a	1 716,4	118,1	43,1	2 626,9	111,3	58,0

* 15 évesnél idősebb népesség. (*Population above 15 years of age.*)1 A 15 évesnél idősebb népesség százalékában. (*Per cent of the population above 15 years of age.*)^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (*See note of Table 3.7.*)Jegyzet (*Note*): Az adatok a 3.1. tábla alatt szereplő megjegyzés értelmében részben korrigáltak. (*See notes at table 3.1.*)Forrás (*Source*): 1980–91: KSH MEM; 1992– KSH MEF.6.1. ábra: Az inaktivitási arány alakulása nemek szerint (*Inactive ratio by gender*)

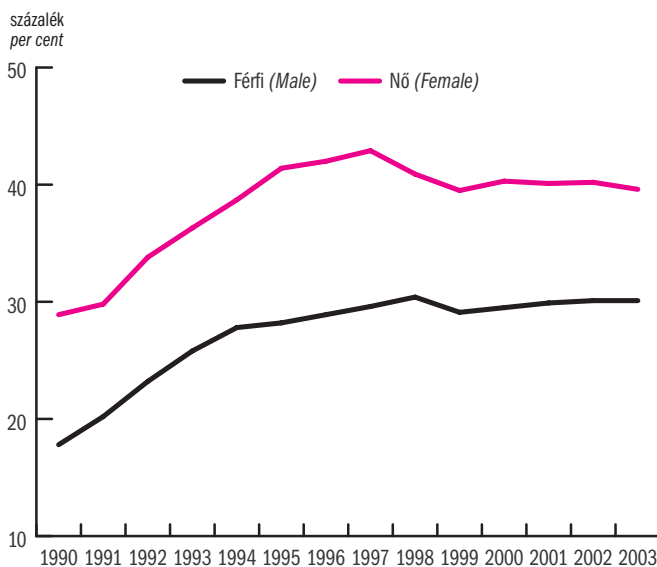
6.2. táblázat: Munkavállalási korúnak tekintett inaktív népesség nemek szerint (15–54/15–59 years old inactive population by gender)

Év	Férfi (Males)			Nő (Females)		
	Ezer fő	1992 = 100	Inaktivitási arány ¹	Ezer fő	1992 = 100	Inaktivitási arány ¹
Year	In thousands	1992 = 100	Inactivity ratio ¹	In thousands	1992 = 100	Inactivity ratio ¹
1980	469,2	64,2	14,6	800,4	81,7	27,2
1990	554,1	75,8	17,8	826,3	84,3	28,9
1993	815,4	111,6	25,8	1 056,6	107,8	36,3
1994	878,0	120,1	27,8	1 128,3	115,1	38,7
1995	892,3	122,1	28,2	1 207,7	123,2	41,4
1996	916,3	125,4	28,9	1 224,9	125,0	42,0
1997	936,7	128,2	29,6	1 247,1	127,3	42,9
1998	961,0	131,5	30,4	1 186,0	121,0	40,9
1999	917,2	125,5	29,1	1 138,2	116,2	39,5
2000	940,5	128,7	29,5	1 177,3	120,3	40,3
2001	949,2	129,8	...	1 199,7	122,4	...
2001 ^a	951,9	130,2	29,9	1 170,4	119,4	40,1
2002 ^a	956,2	130,8	30,1	1 169,0	119,3	40,2
2003 ^a	953,9	130,5	30,1	1 143,7	116,8	39,6

1 A munkavállalási korú népesség százalékában. Munkavállalási korúnak tekintve az összehasonlítás érdekében a 15–59 éves nőket illetve a 15–59 éves férfiakat. (Per cent of the working age population.)

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

Forrás (Source): 1980–91: KSH MEM; 1992– KSH MEF.

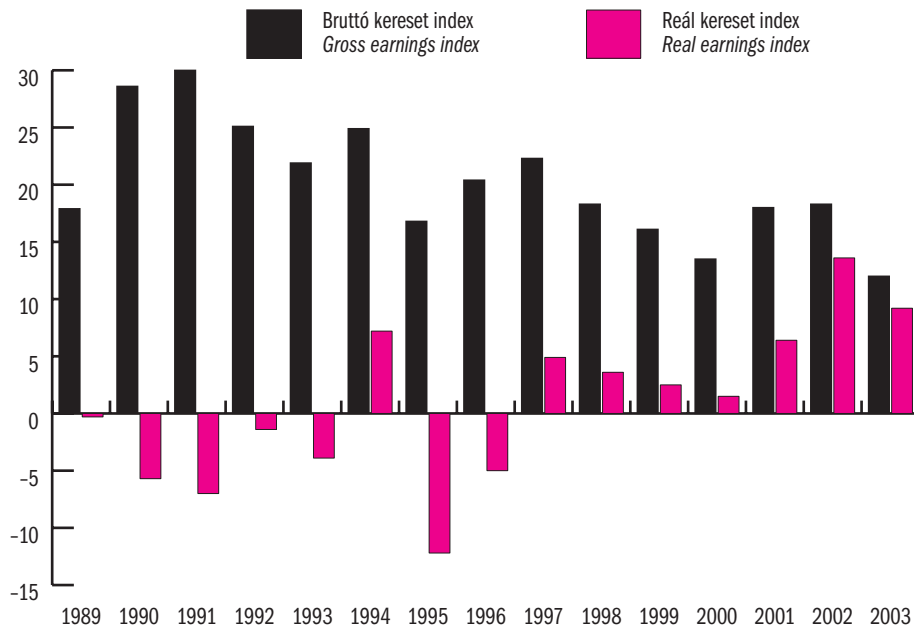


6.2. ábra: Munkavállalási korúak inaktivitási aránya nemek szerint (Inactivity ratio of working age population by gender)

7.1. táblázat: Nominális és reálkereset (Nominal and real earnings)

Év	Bruttó átlagkereset	Nettó átlagkereset	Bruttó kereseti index	Nettó kereseti index	Fogyasztói árindex	Reál kereseti index
Year	Gross earnings	Net earnings	Gross earnings index	Net earnings index	Consumer price index	Real earnings index
	Ft (HUF)		előző év (previous year) = 100%			
1989	10 571	8 165	117,9	116,9	117,2	99,7
1990	13 446	10 108	128,6	121,6	128,9	94,3
1991	17 934	12 948	130,0	125,5	135,0	93,0
1992	22 294	15 628	125,1	121,3	123,0	98,6
1993	27 173	18 397	121,9	117,7	122,5	96,1
1994	33 939	23 424	124,9	127,3	118,8	107,2
1995	38 900	25 891	116,8	112,6	128,2	87,8
1996	46 837	30 544	120,4	117,4	123,6	95,0
1997	57 270	38 145	122,3	124,1	118,3	104,9
1998	67 764	45 162	118,3	118,4	114,3	103,6
1999	77 187	50 076	116,1	112,7	110,0	102,5
2000	87 645	55 785	113,5	111,4	109,8	101,5
2001	103 553	64 913	118,0	116,2	109,2	106,4
2002	122 482	77 622	118,3	119,6	105,3	113,6
2003	137 187	88 751	112,0	114,3	104,7	109,2

Forrás (Source): KSH IMS.

7.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset éves változása
(Change of gross real earnings and net real earnings)

7.2. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – összes foglalkoztatott
(Gross average earnings by industry – total)*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Mezőgazdaság és erdőgaz- dálkodás (<i>Agriculture</i>)	24 641	29 873	35 073	42 216	48 762	53 521	59 246	72 116	84 240	89 273
Bányászat (<i>Mining and quarrying</i>)	43 245	50 765	60 102	76 952	84 977	95 762	112 914	126 796	138 578	149 076
Feldolgozóipar (<i>Manufacturing</i>)	32 500	38 797	47 178	57 597	67 169	76 335	88 136	101 119	113 659	124 076
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (<i>Electricity, gas, steam and water supply</i>)	41 958	50 805	62 525	75 729	90 305	104 543	119 539	135 682	155 404	174 165
Építőipar (<i>Construction</i>)	30 301	32 544	38 407	46 884	54 123	56 753	64 259	79 719	86 191	93 810
Kereskedelem, javítás (<i>Wholesale and retail trade</i>)	32 930	36 311	45 463	53 733	62 688	66 913	77 758	90 596	106 530	115 551
Szálláshely-szolgáltatás, ven- déglatás (<i>Hotels and restaurants</i>)	28 040	29 370	35 267	41 012	46 437	50 067	56 593	68 120	81 069	87 475
Szállítás, raktározás, posta, távközlés (<i>Transport storage and communication</i>)	35 511	41 437	51 513	63 288	76 108	88 238	98 815	114 447	130 582	142 546
Pénzügyi tevékenység (<i>Financial intermediation</i>)	62 643	71 194	88 759	114 083	142 432	165 327	189 444	215 970	241 273	273 784
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (<i>Real estate, renting, business activities</i>)	38 275	41 716	51 733	61 146	81 125	89 399	101 019	121 821	133 762	145 085
Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (<i>Public administration and defence; compulsory social security</i>)	40 048	45 861	53 523	65 329	75 671	92 821	103 428	131 724	167 841	180 837
Oktatás (<i>Education</i>)	31 912	34 866	38 996	49 460	59 822	72 869	81 204	97 647	128 665	162 380
Egészségügyi, szociális ellátás (<i>Health and social work</i>)	29 446	32 462	37 530	45 376	52 781	59 105	68 304	78 850	103 188	129 956
Egyéb (<i>Other</i>)	34 635	39 884	47 857	54 533	63 896	71 199	79 820	91 677	111 567	129 235
Összesen (<i>Total</i>)	33 939	38 900	46 837	57 270	67 764	77 187	87 645	103 553	122 453	137 187

* Ft/hó/fő (*HUF/month, per capita*).

Jegyzet (*Note*): Az adatok a költségvetésben dolgozókra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak: 20 fős és nagyobb (1993–94), 10 fős és nagyobb (1995–98), 5 fős és nagyobb (1999–). Teljes munkaidős alkalmazottak. (*The data refer to full-time employees in the budget sector and firms employing at least 20 workers [1993–94], 10 workers [1995–98] and 5 workers [1999–], respectively.*)

Forrás (*Source*): KHS, IMS.

7.3. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – fizikai dolgozók
(Gross average earnings by industry – manual workers)*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Mezőgazdaság és erdőgaz- dálkodás (<i>Agriculture</i>)	20 988	25 085	29 679	35 667	41 115	45 548	50 256	61 628	72 104	75 754
Bányászat (<i>Mining and quarrying</i>)	37 057	43 054	50 888	64 751	72 065	80 365	93 827	105 141	117 031	125 498
Feldolgozóipar (<i>Manufacturing</i>)	26 451	31 454	38 280	46 254	53 908	60 846	69 644	79 701	89 693	96 120
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (<i>Electricity, gas, steam and water supply</i>)	34 482	41 551	50 979	61 586	72 890	83 874	94 811	107 785	122 014	134 698
Építőipar (<i>Construction</i>)	24 689	26 760	31 257	37 174	42 937	45 069	50 995	60 880	70 060	74 637
Kereskedelem, javítás (<i>Wholesale, retail trade</i>)	21 821	24 041	29 279	34 502	39 344	42 105	47 097	57 977	69 861	74 850
Szálláshely-szolgáltatás, ven- dégeltetés (<i>Hotels and restaurants</i>)	20 547	21 590	26 124	30 560	34 683	37 460	43 185	52 903	63 693	67 350
Szállítás, raktározás, posta, távközlés (<i>Transport storage and communication</i>)	29 976	34 087	41 678	49 879	59 222	66 555	72 989	83 995	94 609	103 238
Pénzügyi tevékenység (<i>Financial intermediation</i>)	36 944	41 443	47 583	65 962	75 118	78 210	80 054	91 678	106 423	127 135
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (<i>Real estate, renting, business activities</i>)	23 015	25 760	31 604	36 083	43 468	46 486	52 693	63 414	73 224	76 597
Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (<i>Public administration and defence; compulsory social security</i>)	28 200	31 101	35 276	41 341	47 429	59 498	62 460	78 548	104 885	112 642
Oktatás (<i>Education</i>)	18 068	19 758	23 129	28 262	33 886	40 759	45 125	53 943	69 468	85 120
Egészségügyi, szociális ellátás (<i>Health and social work</i>)	20 776	22 649	26 566	32 264	37 308	42 211	49 029	57 046	74 167	88 561
Egyéb (<i>Other</i>)	23 951	27 427	33 237	38 670	44 675	49 170	54 369	64 618	77 575	86 673
Összesen (<i>Total</i>)	25 507	29 203	35 305	42 419	49 423	55 218	61 930	72 626	84 696	91 396

* Lásd: 7.2. tábla. (*See Table 7.2.*)

7.4. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – szellemi dolgozók
(Gross average earnings by industry – non-manual workers)*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Mezőgazdaság és erdőgaz- dálkodás (<i>Agriculture</i>)	37 213	46 536	54 398	66 041	77 811	83 534	92 018	108 454	125 076	135 845
Bányászat (<i>Mining and quarrying</i>)	72 363	86 851	101 708	130 340	138 398	158 687	186 241	210 590	220 839	240 556
Feldolgozóipar (<i>Manufacturing</i>)	53 464	64 638	79 225	99 868	118 989	135 325	158 394	183 055	203 115	225 610
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (<i>Electricity, gas, steam, water supply</i>)	61 254	73 525	89 634	107 484	128 646	147 268	168 042	187 650	213 493	239 186
Építőipar (<i>Construction</i>)	51 837	54 733	64 371	80 924	92 179	97 216	109 064	138 896	138 765	153 841
Kereskedelem, javítás (<i>Wholesale and retail trade</i>)	46 808	54 043	67 030	81 262	97 009	102 890	123 195	139 124	158 593	172 952
Szálláshely-szolgáltatás, ven- dégeltetés (<i>Hotels and restaurants</i>)	42 503	46 812	54 839	66 337	76 985	88 168	97 173	112 104	130 510	148 598
Szállítás, raktározás, posta távközlés (<i>Transport storage and communication</i>)	45 380	54 068	67 556	84 329	101 707	120 085	136 670	158 007	181 799	199 041
Pénzügyi tevékenység (<i>Financial intermediation</i>)	64 137	72 644	90 338	115 222	143 947	167 244	192 129	218 801	244 252	276 108
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (<i>Real estate, renting, business activities</i>)	53 550	57 607	72 247	88 999	118 360	127 674	142 280	170 435	180 997	198 365
Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (<i>Public administration and defence; compulsory social security</i>)	47 769	55 321	66 081	82 634	98 028	117 573	129 679	165 102	206 680	223 466
Oktatás (<i>Education</i>)	36 792	40 092	44 196	54 448	64 813	79 344	87 983	105 549	139 017	175 516
Egészségügyi, szociális ellátás (<i>Health and social work</i>)	34 238	37 488	43 046	51 704	60 113	66 801	76 896	88 339	115 463	146 862
Egyéb (<i>Other</i>)	46 722	53 381	62 830	71 432	83 599	94 482	108 976	123 172	150 961	175 451
Összesen (<i>Total</i>)	45 336	52 250	62 309	77 202	92 711	106 962	121 779	143 753	169 862	193 274

* Lásd: 7.2. tábla. (*See Table 7.2.*)

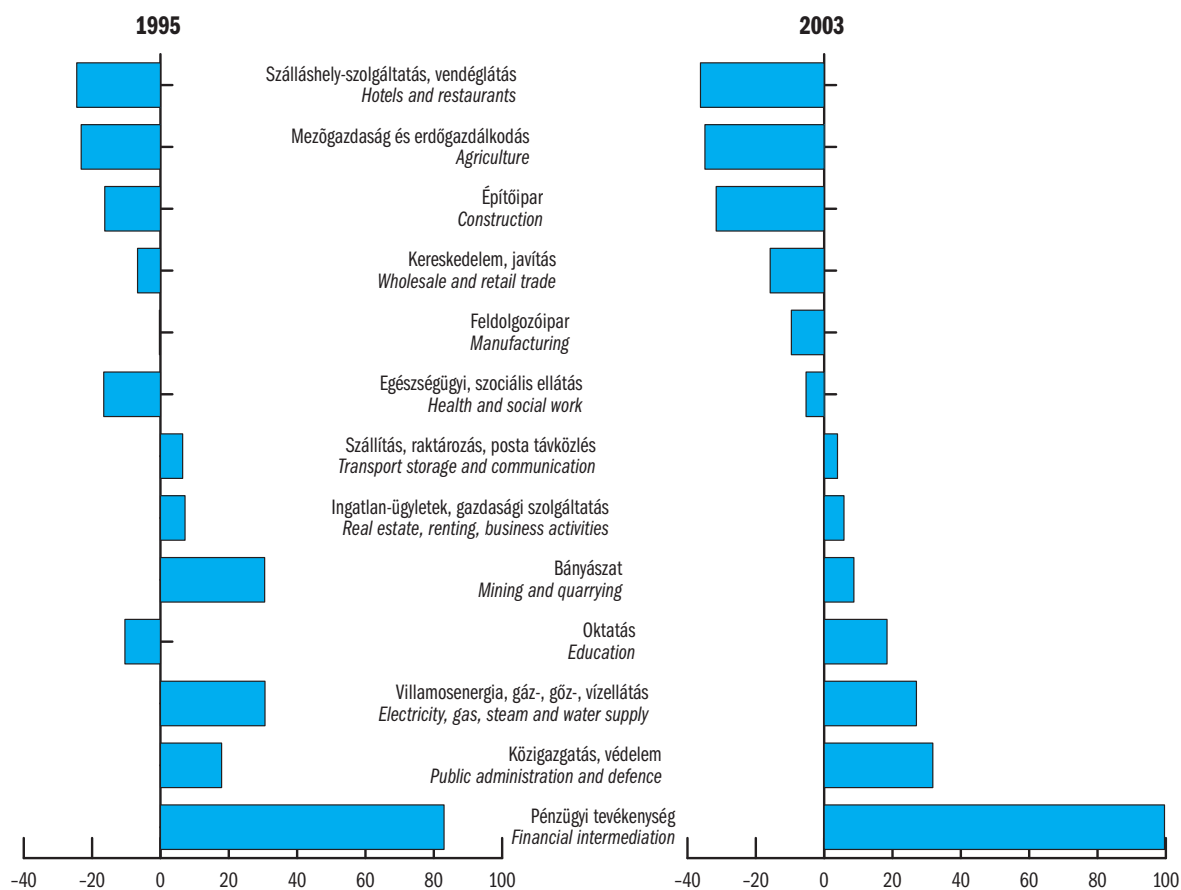
7.5. táblázat: Bruttó átlagkereseti arányok nemzetgazdasági ágak szerint
(Gross average earnings distribution by industry)*

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Mezőgazdaság és erdőgaz- dálkodás (<i>Agriculture</i>)	72,6	76,8	74,9	73,7	72,0	69,3	67,6	69,6	68,8	65,1
Bányászat (<i>Mining and quarrying</i>)	127,4	130,5	128,3	134,4	125,4	124,1	128,8	122,9	113,2	108,7
Feldolgozóipar (<i>Manufacturing</i>)	95,8	99,7	100,7	100,6	99,1	98,9	100,6	97,7	92,8	90,4
Villamosenergia, gáz-, gőz-, vízellátás (<i>Electricity, gas, steam and water supply</i>)	123,6	130,6	133,5	132,2	133,3	135,4	136,4	131,0	126,9	127,0
Építőipar (<i>Construction</i>)	89,3	83,7	82,0	81,9	79,9	73,5	73,3	77,0	70,4	68,4
Kereskedelem, javítás (<i>Wholesale and retail trade</i>)	97,0	93,3	97,1	93,8	92,5	86,7	88,7	87,5	87,0	84,2
Szálláshely-szolgáltatás, ven- dégeltetés (<i>Hotels and restaurants</i>)	82,6	75,5	75,3	71,6	68,5	64,9	64,6	65,8	66,2	63,8
Szállítás, raktározás, posta távközlés (<i>Transport storage and communication</i>)	104,6	106,5	110,0	110,5	112,3	114,3	112,7	110,5	106,6	103,9
Pénzügyi tevékenység (<i>Financial intermediation</i>)	184,6	183,0	189,5	199,2	210,2	214,2	216,1	208,6	197,0	199,6
Ingatlan-ügyletek, gazdasági szolgáltatás (<i>Real estate, renting, business activities</i>)	112,8	107,2	110,5	106,8	119,7	115,8	115,3	117,6	109,2	105,8
Közigazgatás, védelem, kötelező tb. (<i>Public administration and defence; compulsory social security</i>)	118,0	117,9	114,3	114,1	111,7	120,3	118,0	127,2	137,1	131,8
Oktatás (<i>Education</i>)	94,0	89,6	83,3	86,4	88,3	94,4	92,7	94,3	105,1	118,4
Egészségügyi, szociális ellátás (<i>Health and social work</i>)	86,8	83,4	80,1	79,2	77,9	76,6	77,9	76,1	84,3	94,7
Egyéb (<i>Other</i>)	102,1	102,5	102,2	95,2	94,3	92,2	91,1	88,5	91,1	94,2

* Nemzetgazdaság összesen = 100 (*National average = 100*)

Jegyzet (*Note*): Lásd a 7.2. táblázat jegyzetét. (*See the note of Table 7.2.*)

Forrás (*Source*): KHS, IMS.



7.2. ábra: Bruttó átlagkereset az országos átlag százalékában, nemzetgazdasági ágak szerint, 1995, 2003
(Gross real earnings as a percentage of national average, by industry, 1995, 2003)

7.6. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemenként, nemzetgazdasági ágak szerint, 2003-ban *(The composition of full-time employees and average earnings by gender in major branches of the economy in 2003)*

Nemzetgazdasági ág <i>Industries</i>	Férfiak (Males)		Nők (Females)		Együtt (Together)		Nő/Férfi kereseti arány <i>Female/male earnings ratio</i>
	Létszám- megoszlás <i>Composi- tion</i>	Átlag- kereset <i>Average earning</i>	Létszám- megoszlás <i>Composi- tion</i>	Átlag- kereset <i>Average earning</i>	Létszám- megoszlás <i>Composi- tion</i>	Átlag- kereset <i>Average earning</i>	
	%	Ft/fő, hó HUF/per- son, month	%	Ft/fő, hó HUF/per- son, month	%	Ft/fő, hó HUF/per- son, month	
A Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás <i>(Agriculture)</i>	6,9	93 280	2,0	84 563	4,5	91 374	90,7
B Halászat <i>(Fishing)</i>	0,1	71 254	0,0	69 179	0,0	71 085	97,1
C Bányászat <i>(Mining and quarrying)</i>	0,6	148 024	0,1	126 358	0,3	145 785	85,5
D Feldolgozóipar <i>(Manufacturing)</i>	31,2	137 198	21,3	103 562	26,4	123 808	75,5
E Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás <i>(Electricity, gas, steam, water supply)</i>	4,0	177 755	1,4	148 701	2,7	170 539	83,7
F Építőipar <i>(Construction)</i>	7,8	96 602	1,1	108 013	4,5	97 988	111,8
G Kereskedelem, járműjavítás <i>(Wholesale and retail trade)</i>	11,3	133 989	10,9	103 590	11,2	119 399	77,3
H Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás <i>(Hotels and restaurants)</i>	1,7	109 315	2,5	81 444	2,1	92 883	74,5
I Szállítás, raktározás, posta, távközlés <i>(Transport storage and communication)</i>	12,3	151 478	5,8	139 400	9,1	147 693	92,0
J Pénzügyi tevékenység <i>(Financial intermediation)</i>	1,0	374 566	3,0	207 629	2,0	252 335	55,4
K Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás <i>(Real estate, renting, business activities)</i>	5,9	164 938	5,2	137 650	5,5	152 365	83,5
L Közigazgatás, védelem, kötelező tb. <i>(Public administration and defence, compulsory social security)</i>	5,1	187 193	12,4	148 943	8,7	160 335	79,6
M Oktatás <i>(Education)</i>	5,1	182 553	18,3	148 469	11,6	156 136	81,3
N Egészségügyi, szociális ellátás <i>(Health and social work)</i>	4,0	153 726	13,4	128 077	8,6	134 807	83,3
O Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás <i>(Other)</i>	2,8	139 190	2,5	124 970	2,6	132 544	89,8
Összesen <i>(Total)</i>	100,0	143 290	100,0	127 939	100,0	135 742	89,3

Forrás *(Source)*: FH-BT.

7.7. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a nemzetgazdaságban nemenként, iskolai végzettség szerint, 2003-ban (*The composition of full-time employees and average earnings in the economy by gender and level of education in 2003*)

Iskolai végzettség <i>Level of education</i>	Férfiak (Males)		Nők (Females)		Együtt (Together)		Nő/Férfi kereseti arány <i>Fema- le/male earnings ratio</i>
	Létszám- megoszlás <i>Composi- tion</i>	Átlag- kereset <i>Average earning</i>	Létszám- megoszlás <i>Composi- tion</i>	Átlag- kereset <i>Average earning</i>	Létszám- megoszlás <i>Composi- tion</i>	Átlag- kereset <i>Average earning</i>	
	%	Ft/fő, hó HUF/per- son, month	%	Ft/fő, hó HUF/per- son, month	%	Ft/fő, hó HUF/per- son, month	
Általános iskola 0–7 oszt.							
(Primary school 0–7 classes)	0,6	86 933	0,6	83 287	0,6	85 007	95,8
Általános iskola 8 osztály (Finished primary school [8 classes])	14,2	90 192	18,2	79 756	16,2	84 409	88,4
Szakiskola (Vocational school [2 yrs])	2,6	88 539	2,4	86 882	2,5	87 747	98,1
Szakközépiskola (Vocational school [3 yrs])	38,9	99 650	14,8	81 124	27,0	94 655	81,4
Szakközépiskola (Vocational secondary school)	15,2	134 636	22,5	119 232	18,8	125 562	88,6
Gimnázium (General secondary school)	5,6	132 184	14,7	118 828	10,0	122 590	89,9
Technikum (Technical secondary school)	5,1	155 856	2,2	138 591	3,7	150 753	88,9
Főiskola (College)	8,9	259 501	17,6	187 489	13,2	212 264	72,2
Egyetem (University)	9,0	333 561	6,8	268 243	7,9	305 903	80,4
Összesen (Total)	100,0	143 290	100,0	127 939	100,0	135 742	89,3

Forrás (Source): FH-BT.

7.8. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a költségvetési szektorban nemenként, iskolai végzettség szerint, 2003-ban (*The composition of full-time employees and average earnings in the budgetary sector by gender and level of education in 2003*)

Iskolai végzettség <i>Level of education</i>	Férfiak (Males)		Nők (Females)		Együtt (Together)		Nő/Férfi kereseti arány <i>Female/male earnings ratio</i>
	Létszám- megoszlás <i>Composi- tion</i>	Átlag- kereset <i>Average earning</i>	Létszám- megoszlás <i>Composi- tion</i>	Átlag- kereset <i>Average earning</i>	Létszám- megoszlás <i>Composi- tion</i>	Átlag- kereset <i>Average earning</i>	
	%	Ft/fő, hó HUF/per- son, month	%	Ft/fő, hó HUF/per- son, month	%	Ft/fő, hó HUF/per- son, month	
Általános iskola 0–7 oszt.							
(Primary school 0–7 classes)	0,5	101 055	0,7	96 070	0,7	97 079	95,1
Általános iskola 8 osztály (Finished primary school [8 classes])	11,7	96 123	15,5	83 999	14,6	86 513	87,4
Szakiskola (Vocational school [2 yrs])	1,0	102 951	1,6	106 935	1,4	106 214	103,9
Szakközépiskola (Vocational school [3 yrs])	17,0	103 899	6,9	96 857	9,3	100 111	93,2
Szakközépiskola (Vocational secondary school)	11,6	127 248	19,8	120 017	17,7	121 237	94,3
Gimnázium (General secondary school)	7,7	130 020	13,8	119 733	12,2	121 392	92,1
Technikum (Technical secondary school)	1,9	140 014	1,0	145 436	1,2	143 236	103,9
Főiskola (College)	21,5	211 225	30,6	178 486	28,3	184 889	84,5
Egyetem (University)	27,0	278 471	10,1	242 622	14,4	259 831	87,1
Összesen (Total)	100,0	178 539	100,0	142 966	100,0	152 113	80,1

Forrás (Source): FH-BT.

7.9. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a versenyszférában nemenként, iskolai végzettség szerint, 2003-ban (*The composition of full-time employees and average earnings in the competitive sector by gender and level of education in 2003*)

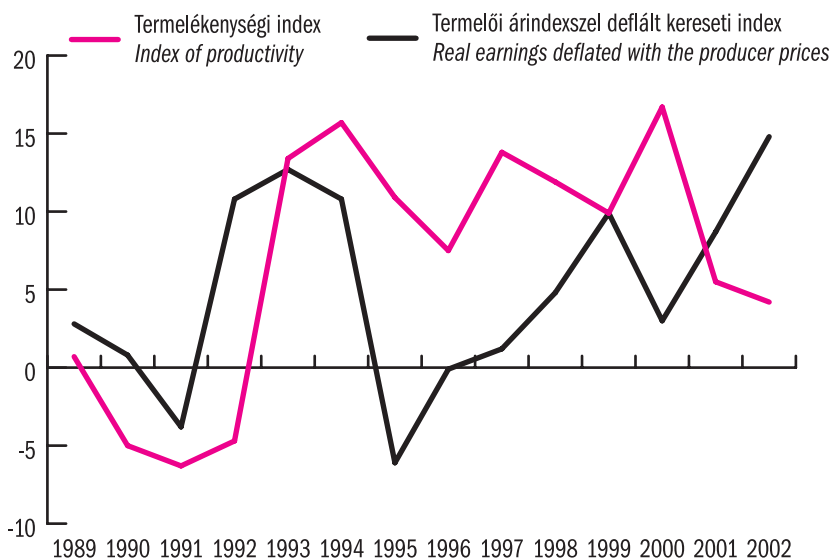
Iskolai végzettség <i>Level of education</i>	Férfiak (<i>Males</i>)		Nők (<i>Females</i>)		Együtt (<i>Together</i>)		Nő/Férfi kereseti arány <i>Female/male earnings ratio</i>
	Létszám-megoszlás <i>Composition</i>	Átlag-kereset <i>Average earning</i>	Létszám-megoszlás <i>Composition</i>	Átlag-kereset <i>Average earning</i>	Létszám-megoszlás <i>Composition</i>	Átlag-kereset <i>Average earning</i>	
	%	Ft/fő, hó <i>HUF/person, month</i>	%	Ft/fő, hó <i>HUF/person, month</i>	%	Ft/fő, hó <i>HUF/person, month</i>	
Általános iskola 0–7 oszt. (<i>Primary school 0–7 classes</i>)	0,6	84 566	0,6	70 256	0,6	78 940	83,1
Általános iskola 8 osztály (<i>Finished primary school [8 classes]</i>)	14,6	89 342	20,5	77 091	16,9	83 632	86,3
Szakiskola (<i>Vocational school [2 yrs]</i>)	2,8	87 638	3,1	78 562	2,9	83 972	89,7
Szakközépiskola (<i>Vocational secondary school</i>)	42,7	99 348	21,4	76 949	34,6	94 014	77,5
Gimnázium (<i>General secondary school</i>)	15,9	135 602	24,8	118 713	19,3	127 259	87,5
Technikum (<i>Technical secondary school</i>)	5,2	132 757	15,3	118 154	9,1	123 280	89,0
Főiskola (<i>College</i>)	5,7	156 823	3,3	136 873	4,8	151 586	87,3
Egyetem (<i>University</i>)	6,7	287 206	6,9	220 664	6,8	261 224	76,8
Összesen (<i>Total</i>)	5,8	379 540	4,1	320 474	5,1	361 395	84,4
	100,0	136 990	100,0	115 504	100,0	128 734	84,3

Forrás (*Source*): FH-BT.

**7.10. táblázat: Ipari bérek, árak és termelékenység
(Wages, sales prices and productivity in industry)**

Év	Ipari bruttó átlag- kereseti index	Termelői árindex	Termelékenységi index	Termelői árindex- szel deflált kereseti index
Year	Average gross earnings	Producer price index	Index of productivity	Real earnings defla- ted with the produ- cer prices
1989	118,6	115,4	100,7	102,8
1990	123,0	122,0	95,0	100,8
1991	127,6	132,6	93,7	96,2
1992	124,4	112,3	95,3	110,8
1993	124,9	110,8	113,4	112,7
1994	123,3	111,3	115,7	110,8
1995	121,1	128,9	110,9	93,9
1996	121,7	121,8	107,5	99,9
1997	121,8	120,4	113,8	101,2
1998	116,6	111,3	111,9	104,8
1999	115,5	105,1	109,9	109,9
2000	115,0	111,7	116,7	103,0
2001	114,4	105,2	105,5	108,7
2002	112,5	98,2	104,2	114,8
2003	109,3	102,4	110,2	106,7

Forrás (Source): KSH IMS. Árak és termelékenység (Prices and productivity): KSH.



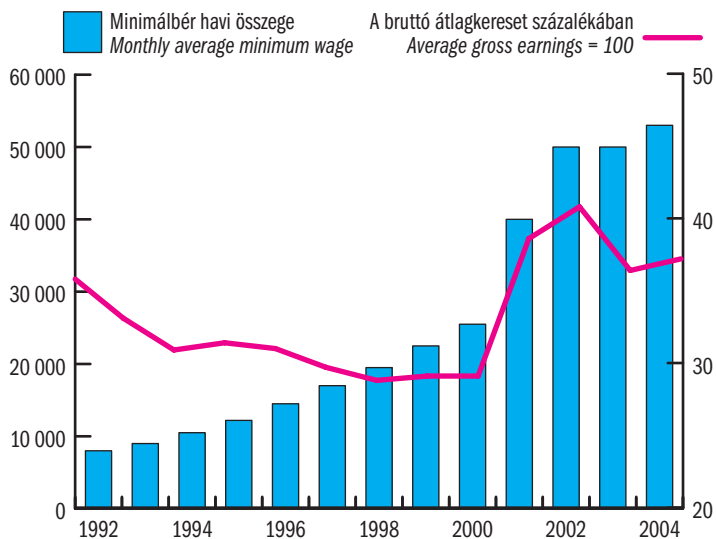
**7.3. ábra: Termelékenységi index és a termelői árindexszel deflált kereseti
index alakulása (Index of productivity and real earnings deflated
by the producer price index)**

7.11. táblázat: Minimálbér (*Minimum wage*)

Dátum <i>Date</i>	Havi összege (Ft) <i>Monthly average (HUF)</i>	A bruttó átlagkereset százalékában <i>Average gross earnings = 100</i>
1992. I. 1.	8 000	35,8
1993. II. 1.	9 000	33,1
1994. II. 1.	10 500	30,9
1995. III. 1.	12 200	31,4
1996. II. 1.	14 500	31,0
1997. I. 1.	17 000	29,7
1998. I. 1.	19 500	28,8
1999. I. 1.	22 500	29,1
2000. I. 1.	25 500	29,1
2001. I. 1.	40 000	38,6
2002. I. 1.	50 000	40,8
2003. I. 1.	50 000	36,4
2004. I. 1.	53 000	37,2 ^a

^a Első 7 hónap átlagában. (*January-July monthly averages.*)

Forrás (*Source*): KSH.



7.4. ábra: Minimálbér havi összege és a minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában (*Minimum wage, average gross earnings = 100*)

7.12. táblázat: Központi bértmegállapodások (National wage agreements)*

Év <i>Year</i>	ÉT-ajánlás <i>Recommendation</i>		Tényleges <i>Actual indexes</i>	
	Minimum	Maximum	Költségvetési szektor <i>Public sector</i>	Versenyszféra <i>Corporate sector</i>
1992	113,0	128,0	120,1	126,6
1993	110,0–113,0	125,0	114,4	125,1
1994	113,0–115,0	121,0–123,0	127,0	123,4
1995	–	–	110,7	119,7
1996	113,0	124,0	114,6	123,2
1997	114,0	122,0	123,2	121,8
1998	113,5	116,0	118,0	118,5
1999	112,0	115,0	119,2	114,8
2000	108,5	111,0	112,3	114,2
2001	122,9	116,3
2002	108,0	110,5	129,2	113,3
2003	117,5	108,9

* Az ÉT-megállapodásokban ajánlott és tényleges bruttó keresetnövekedési ütemek. (*Gross average wage increase: actual rates and recommendations by the Council of the Reconciliation of Interests.*)

Forrás (*Source*): KSH, Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (*Ministry of Employment Policy and Labour*).

7.13 táblázat: Ágazati és vállalati bértmegállapodások (Industrial and firm-level wage agreements)

Év <i>Year</i>	Ágazati <i>Branch</i>		Vállalati <i>Corporate</i>	
	Száma (db) <i>Number</i>	Létszám (ezer fő) <i>In thousand (prsn)</i>	Száma (db) <i>Number</i>	Létszám (ezer fő) <i>In thousand (prsn)</i>
1992	24	874,5	391	567,0
1993	12	232,1	394	592,4
1994	12	207,6	490	555,6
1995	7	88,0	816	490,9
1996	12	201,0	594	512,7
1997	12	210,0	598	488,3
1998	33	342,0	843	651,0
1999	41	328,8	827	387,5
2000	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
2001	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
2003	18	76,1	532	280,0
2003	22	88,9	545	316,6

Jegyzet (*Note*): 1992–97: bejelentett bértmegállapodások száma; 1998–1999: a regisztrált kollektív szerződések közül a bértmegállapodást tartalmazók száma. (*1992–97: reported wage agreements; 1998–1999: collective agreements containing wage agreements.*)

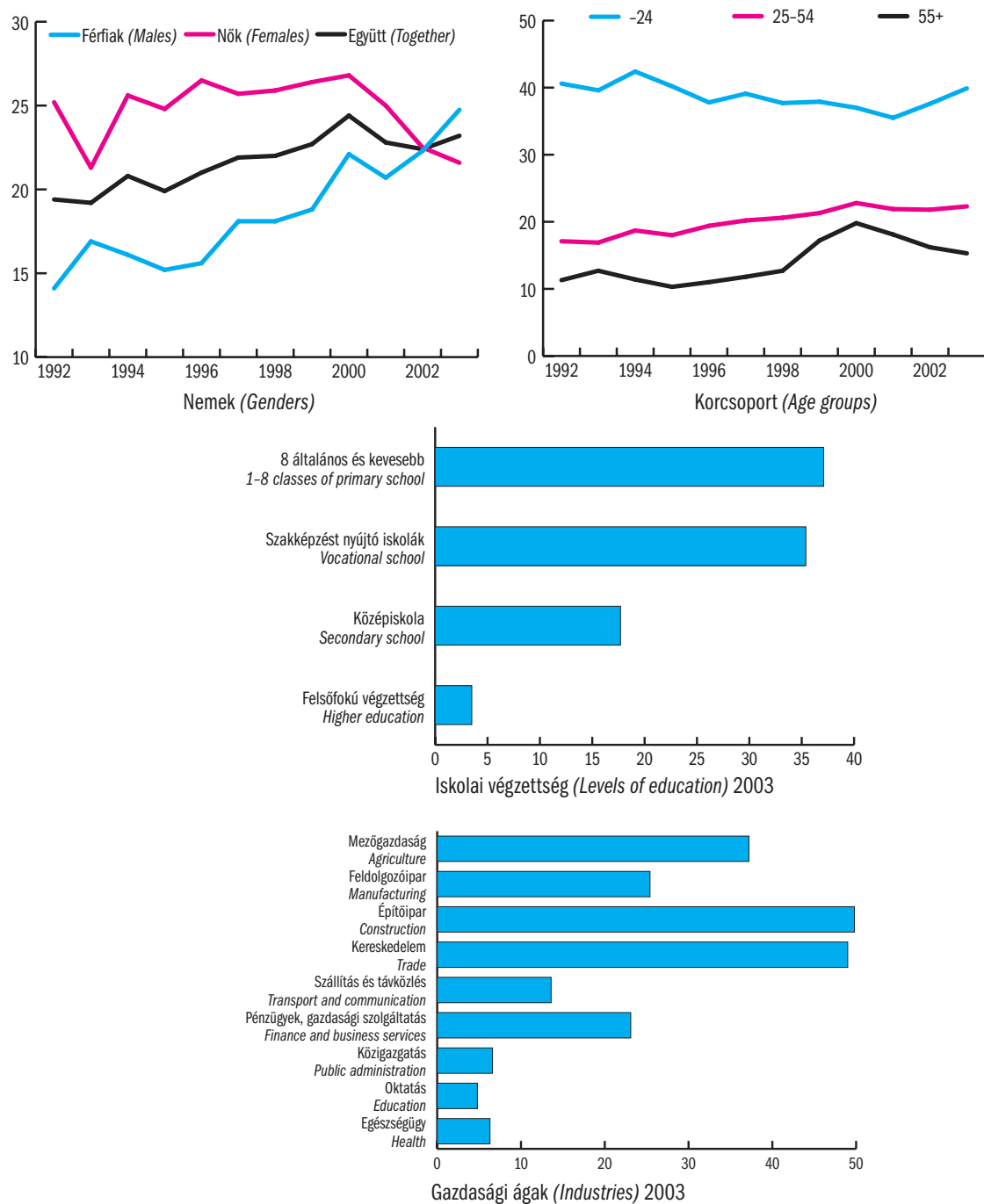
Forrás (*Source*): Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (*Ministry of Employment Policy and Labour*).

7.14. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya* nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint (Percentage of low paid workers* by gender, age groups, level of education and industries)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Nemek szerint (By genders)											
Férfiak (Males)	16,93	16,05	15,20	15,55	18,08	18,11	18,84	22,06	20,65	22,28	24,75
Nők (Females)	21,27	25,63	24,75	26,46	25,72	25,86	26,41	26,81	24,96	22,46	21,59
Együtt (Together)	19,22	20,78	19,94	21,01	21,87	22,00	22,67	24,39	22,79	22,37	23,20
Korcsoportok szerint (By age groups)											
-24	39,59	42,41	40,18	37,78	39,14	37,71	37,91	37,01	35,47	37,58	39,90
25-54	16,85	18,65	17,96	19,43	20,19	20,57	21,32	22,84	21,93	21,78	22,28
55+	12,74	11,38	10,27	11,00	11,84	12,68	17,18	19,84	18,08	16,21	15,31
Iskolai végzettség szerint (By level of education)											
8 általános és kevesebb (1-8 classes of primary school)	...	40,37	37,60	40,12	40,60	42,94	43,94	43,40	40,36	38,30	37,10
Szakképzést nyújtó iskolák (Vocational schools)	...	25,85	24,66	23,74	27,01	26,91	28,64	31,20	29,35	32,14	35,39
Középiskola (Secondary schools)	...	12,02	12,93	13,08	13,97	14,16	15,41	18,82	17,96	16,47	17,73
Felsőfokú végzettség (Higher education)	...	1,93	3,09	3,21	3,03	3,41	3,22	4,67	4,66	3,58	3,54
Ágak szerint (By industries)											
Mezőgazdaság (Agriculture)	31,94	38,42	32,10	30,06	36,65	36,67	38,08	38,02	34,27	37,88	37,26
Feldolgozóipar (Manufacturing)	16,35	18,92	16,35	15,82	18,53	18,91	18,91	20,02	19,14	19,41	25,43
Építőipar (Construction)	15,70	23,27	23,52	26,73	32,73	32,61	36,67	42,93	41,65	44,84	49,81
Kereskedelem (Trade)	25,09	30,41	31,92	31,68	35,96	37,72	36,78	42,78	41,27	43,96	49,04
Szállítás és távközlés (Transport and communication)	8,61	10,33	8,58	8,48	8,76	8,82	8,98	11,33	10,58	10,46	13,58
Pénzügyek, gazdasági szolgáltatás (Finance and business services)	14,17	16,43	17,94	17,04	19,88	19,92	21,08	25,26	22,57	20,69	23,08
Közigazgatás (Public administration)	17,54	16,40	17,00	25,93	18,98	15,54	15,98	13,69	13,79	9,27	6,60
Oktatás (Education)	21,23	19,02	20,62	25,55	21,69	23,19	23,83	21,49	22,62	16,03	4,77
Egészségügy (Health)	28,94	21,64	25,15	25,93	24,13	25,78	28,04	26,72	19,92	16,11	6,28

* Azok aránya, akik kevesebbet keresnek a medián kereset 2/3-ánál. (Percentage of those who earn less than 2/3 of the median earning.)

Forrás (Source): FH-BT.

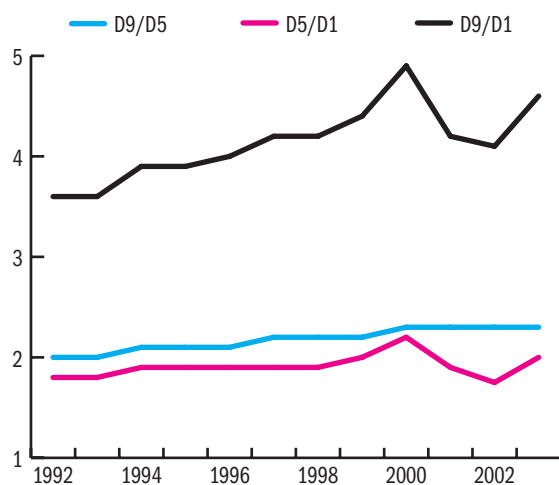


7.5. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint
 (The composition of low paid workers by gender, age groups, level of education and industries)

7.15. táblázat: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága nemenként és együtt, decilis hányadosok, 1992–2003 (*The differentiation of gross monthly earnings by gender, ratios of deciles, 1992–2003*)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Férfiak és nők együtt (Males and females together)												
D9/D5	2,00	2,04	2,08	2,08	2,10	2,17	2,18	2,22	2,29	2,26	2,33	2,29
D5/D1	1,79	1,77	1,88	1,86	1,90	1,92	1,93	1,97	2,15	1,87	1,75	1,98
D9/D1	3,58	3,61	3,91	3,88	4,01	4,17	4,21	4,38	4,92	4,24	4,09	4,55
Férfiak (Males)												
D9/D5	2,00	2,07	2,13	2,12	2,14	2,23	2,25	2,32	2,13	2,40	2,50	2,53
D5/D1	1,80	1,81	1,88	1,86	1,89	2,01	2,00	2,08	2,39	2,04	1,81	2,06
D9/D1	3,59	3,74	4,00	3,93	4,04	4,48	4,50	4,82	5,08	4,89	4,52	5,22
Nők (Females)												
D9/D5	1,93	2,00	2,00	1,99	2,00	2,02	2,03	2,04	2,09	2,03	2,15	2,10
D5/D1	1,71	1,73	1,81	1,82	1,83	1,82	1,83	1,87	1,97	1,75	1,70	1,89
D9/D1	3,31	3,47	3,63	3,61	3,66	3,66	3,71	3,80	4,12	3,56	3,66	3,97

Forrás (Source): FH-BT.



7.6. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága, 1992–2003
(*The differentiation of gross monthly earnings, 1992–2003*)

8.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma (School leavers by level of education)

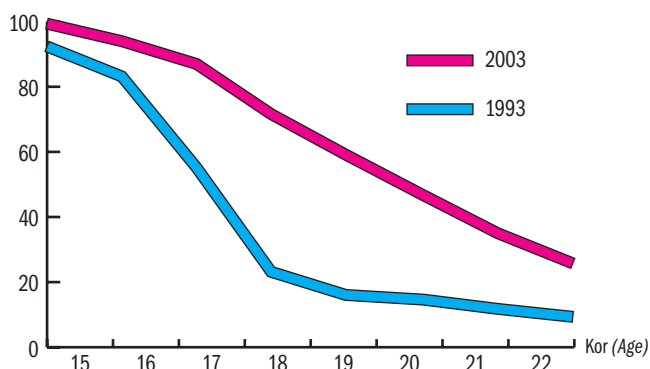
Év	Általános iskola	Szakképzés ¹	Középiskola	Főiskola, egyetem
Year	Primary school	Vocational school ¹	Secondary school	College and university
1980	119 809	49 232	43 167	14 859
1989	170 891	53 724	52 573	15 699
1990	164 614	54 933	53 039	15 963
1991	158 907	59 302	54 248	16 458
1992	151 287	66 261	59 646	16 201
1993	144 200	66 342	68 607	16 223
1994	136 857	62 902	68 604	18 041
1995	122 333	57 057	70 265	20 024
1996	120 529	54 209	73 413	22 128
1997	116 708	46 868	75 564	24 411
1998	113 651	42 866	77 660	25 338
1999	114 302	38 822	73 965	27 049
2000	114 250	35 500 ^a	72 200 ^a	28 300 ^a
2001	114 200 ^a	33 500 ^a	70 441	29 746
2002	113 923	26 941	69 612	30 785
2003	117 747	26 472	71 944	31 911

¹ Szakmunkásképzők (2001-ig) és szakiskolák együtt. (Vocational and specialized secondary schools.)

^a Becsült adat. (Estimated data.)

Jegyzet (Note): Általános iskola: 8. osztályt eredményesen végeztek. Többi fokozat: a fokozatnak megfelelő vizsgát tett. Gyógypedagógiai intézmények nélkül. (Primary school: completed the 8th grade. Other levels: received certificate. Excludes special schools.)

Forrás (Source): OM STAT.



8.1. ábra: A nappali tagozaton tanulók aránya a megfelelő korú népesség arányában (Full time students as a percentage of the different age groups)

8.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma (Pupils/students entering the school system, by level of education)

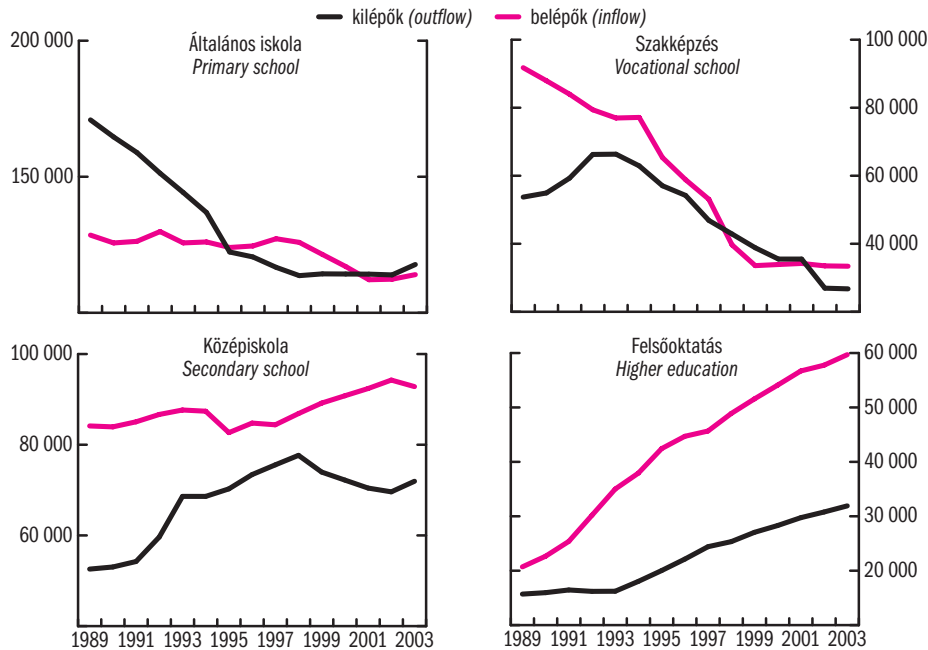
Év	Általános iskola	Szakképzés ¹	Középiskola	Főiskola, egyetem
Year	Primary school	Vocational school ¹	Secondary school	College and university
1980	171 347	60 865	57 213	17 886
1989	128 542	91 767	84 140	20 704
1990	125 665	87 932	83 939	22 662
1993	125 679	76 977	87 657	35 005
1994	126 032	77 146	87 392	37 934
1995	123 997	65 352	82 665	42 433
1996	124 554	58 822	84 773	44 698
1997	127 214	53 083	84 395	45 669
1998	125 875	39 965	86 868	48 886
1999	121 424	33 570	89 184	51 586
2000	117 000	33 900 ^a	90 800 ^a	54 100 ^a
2001	112 144	34 210	92 393	56 709
2002	112 345	33 497	94 256	57 763
2003	114 020	33 394	92 817	59 699

1 Szakmunkásképzők (2001-ig) és szakiskolák együtt. (Vocational and specialized secondary schools.)

^a Becsült adat. (Estimated data.)

Jegyzet (Note): Gyógypedagógiai intézmények nélkül. (Excludes special schools.)

Forrás (Source): OM STAT.



8.2. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban (Flows of the educational system by level)

8.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nappali tagozaton tanulók száma (The number of full time pupils/students by level of education)

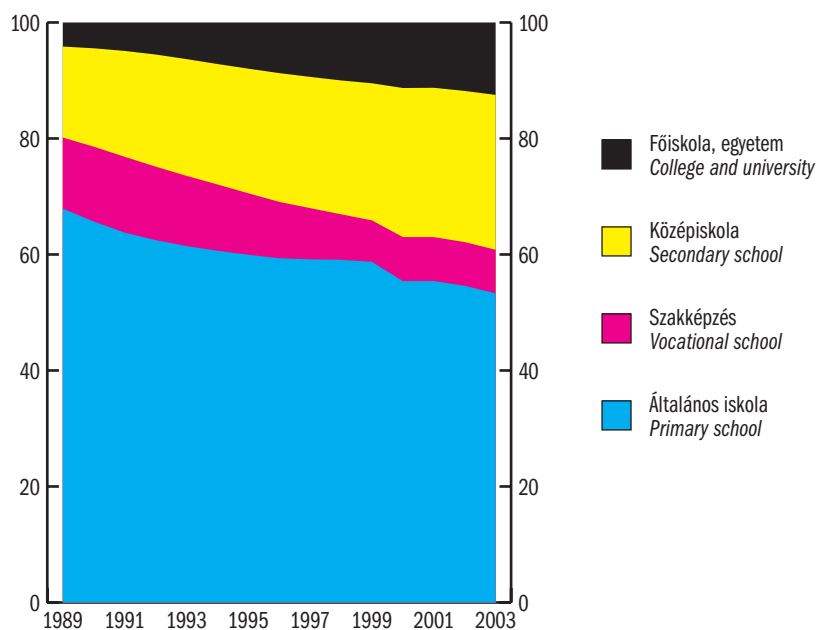
Év	Általános iskola	Szakképzés ¹	Középiskola	Főiskola, egyetem
Year	Primary school	Vocational school ¹	Secondary school	College and university
1980/81	1 162 203	162 709	203 238	64 057
1989/90	1 183 573	213 697	273 511	72 381
1990/91	1 130 656	222 204	291 872	76 601
1993/94	1 009 416	198 859	330 586	103 713
1994/95	985 291	185 751	337 317	116 370
1995/96	974 806	172 599	349 299	129 541
1996/97	965 998	158 407	361 395	142 113
1997/98	963 997	143 911	368 645	152 889
1998/99	964 248	128 203	376 626	163 100
1999/00	960 601	117 038	386 579	171 516
2001/02	905 932	123 954	420 889	184 071
2002/03	893 261	123 341	426 384	193 155
2003/04	874 296	123 206	437 909	204 910

1 Szakmunkásképzők (2001-ig) és szakiskolák együtt. (Vocational and specialized secondary schools.)

Jegyzet (Note): Gyógypedagógiai intézmények nélkül. (Excludes special schools.) A

2001/2002 tanévtől a 6 illetve 8 évfolyamos gimnáziumok 5–8 évfolyamának tanulói a középiskolások között szerepelnek.

Forrás (Source): OM STAT.



8.3. ábra: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók megoszlása (The percentage of sharing the pupils/students in the educational system)

8.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nem nappali tagozaton tanulók száma (*The number of pupils/students not in full time by level*)

Év	Általános iskola	Szakképzés	Középiskola	Főiskola, egyetem
Year	Primary school	Vocational school	Secondary school	College and university
1980/81	15 627	-	130 332	37 109
1989/90	13 199	-	75 581	28 487
1990/91	11 536	-	68 162	25 786
1991/92	11 724	-	66 204	23 888
1992/93	10 944	-	70 303	25 078
1993/94	8 982	-	76 335	30 243
1994/95	6 558	-	81 204	38 290
1995/96	5 205	-	75 891	50 024
1996/97	4 099	-	74 653	56 919
1997/98	3 165	-	78 292	80 768
1998/99	3 016	-	84 862	95 215
1999/00	3 146	-	88 462	107 385
2000/01	2 940	-	91 700	118 994
2001/02	2 793	2 453	95 231	129 167
2002/03	2 785	3 427	93 172	148 032
2003/04	3 190	3 216	93 322	162 037

Forrás (*Source*): OM STAT.

8.5. táblázat: Szakmai képzésben tanulók és végzettek száma a képzési terület és képzőintézmény szerint (Number of secondary school pupils by type of school and field of training)

Képzési terület <i>Field of training</i>	Szakképzés <i>Vocational school</i>		Szakközépiskola <i>Secondary vocational school</i>	
	tanuló <i>enrolled</i>	szakmai vizsgát tett <i>passed vocational exam</i>	tanuló <i>enrolled</i>	szakmai vizsgát tett <i>passed vocational exam</i>
1990/1991				
Tanárképzés, oktatástudomány (Teacher training and education)	-	-	5 052	1 168
Művészetek (Arts)	-	-	2 628	462
Gazdaság és irányítás (Business and administration)	31 279	8 700	41 996	7 242
Műszaki tudományok (Engineering, manufacturing and construction)	153 213	37 636	82 754	13 297
Mezőgazdaság, állategészségügy (Agriculture)	18 586	4 226	7 281	1 677
Egészségügy, szociális gondoskodás (Health and welfare)	6 549	..	17 163	3 202
Szolgáltatás (Services)	11 893	3 060	11 478	1 821
Összesen (Total)	221 520	53 622	168 352	28 869
2002/2003				
Tanárképzés, oktatástudomány (Teacher training and education)	119	48	520	282
Művészetek (Arts)	3 044	1 271	7 233	756
Társadalomtudományok (Social sciences)	66	-	558	53
Gazdaság és irányítás (Business and administration)	8 220	3 977	22 620	10 315
Természettudományok (Science)	-	-	579	145
Informatika (Informatics)	1 012	733	11 411	4 510
Műszaki tudományok (Engineering, manufacturing and construction)	37 816	14 118	12 832	7 876
Mezőgazdaság, állategészségügy (Agriculture)	5 784	1 950	2 057	1 654
Egészségügy, szociális gondoskodás (Health and welfare)	2 345	981	8 056	3 456
Szolgáltatás (Services)	15 795	6 031	14 475	5 821
Összesen (Total)	74 201	29 109	80 341	34 868
2003/2004				
Tanárképzés, oktatástudomány (Teacher training and education)	135	36	600	291
Művészetek (Arts)	3 047	1 019	8 669	1 258
Társadalomtudományok (Social sciences)	89	6	953	108
Gazdaság és irányítás (Business and administration)	8 109	3 417	25 322	10 045
Természettudományok (Science)	-	-	533	226
Informatika (Informatics)	886	608	11 416	4 490
Műszaki tudományok (Engineering, manufacturing and construction)	37 784	13 510	15 144	5 601
Mezőgazdaság, állategészségügy (Agriculture)	5 330	2 102	1 430	404
Egészségügy, szociális gondoskodás (Health and welfare)	2 578	770	8 464	3 557
Szolgáltatás (Services)	16 641	6 083	15 966	6 007
Összesen (Total)	74 599	27 551	88 497	31 987

Forrás (Source): OM STAT.

8.6. táblázat: A felsőoktatásban résztvevők száma képzési terület szerint
(Number of students by field of training)

Képzési terület <i>Field of training</i>	1990/1991		2002/2003		2003/2004	
	Összes hallgató <i>Enrolled</i>	Ebből: nap-pali tagozatos <i>Of which: full time</i>	Összes hallgató <i>Enrolled</i>	Ebből: nap-pali tagozatos <i>Of which: full time</i>	Összes hallgató <i>Enrolled</i>	Ebből: nap-pali tagozatos <i>Of which: full time</i>
Tanárképzés, oktatástudomány (Teacher training and education)	37 571	26 891	49 938	26 853	50 685	26 014
Művészetek (Arts)	1 213	1 065	4 819	4 298	4 836	4 402
Humán tudományok (Humanities)	1 992	1 182	23 941	19 370	25 375	20 335
Társadalomtudományok (Social sciences)	4 381	3 170	33 854	22 147	42 112	27 170
Gazdaság és irányítás (Business and administration)	9 471	4 755	78 301	26 990	87 057	29 814
Jog (Law)	4 738	3 128	17 935	9 423	18 096	9 643
Természettudományok (Science)	1 647	1 617	5 917	5 836	6 338	6 217
Informatika (Informatics)	2 662	1 823	13 048	8 227	14 346	9 136
Műszaki tudományok (Engineering, manufacturing and construction)	20 223	16 685	50 590	33 791	50 368	34 584
Mezőgazdaság, állategészségügy (Agriculture)	5 032	4 416	12 434	6 962	12 623	7 045
Egészségügy, szociális gondoskodás (Health and welfare)	9 960	9 222	27 106	16 998	30 363	18 123
Szolgáltatás (Services)	3 497	2 647	23 304	12 260	24 748	12 427
Összesen (Total)	102 387	76 601	341 187	193 155	366 947	204 910

Forrás (Source): OM STAT.

8.7. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulásra jelentkezők létszámának alakulása, nappali tagozat (*Number of high school applicants, full time*)

Év <i>Year</i>	Jelentkezők száma <i>Applied</i>	Felvettek száma <i>Admitted</i>	Felvettek a jelentkezők százalékában <i>Admitted as a percentage of applied</i>	A jelentkezők <i>Applied</i> az adott évben érettségizők százalékában <i>as a percentage of the secondary school graduates in the given year</i>	A felvettek <i>Admitted</i>
1980	33 339	14 796	44,4	77,2	34,3
1989	44 138	15 420	34,9	84,0	29,3
1990	46 767	16 818	36,0	88,2	31,7
1991	48 911	20 338	41,6	90,2	37,5
1992	59 119	24 022	40,6	99,1	40,3
1993	71 741	28 217	39,3	104,6	41,1
1994	79 805	29 901	37,5	116,3	43,6
1995	86 548	35 081	40,5	123,2	49,9
1996	79 369	38 382	48,4	108,1	52,3
1997	81 924	40 355	49,3	108,4	53,4
1998	81 065	43 629	53,8	104,4	56,2
1999	82 815	44 538	53,8	112,0	60,2
2000	82 957	45 546	54,9	114,9	63,1
2001	84 380	49 874	59,1	119,8	70,8
2002	88 978	52 552	59,1	127,8	75,5
2003	87 110	52 703	60,5	121,1	73,3

Forrás (*Source*): OM STAT.

8.8. táblázat: A 15–74 évesek élethosszigan tartó tanulásban való részvétele, nem és munkaerőpiaci státus szerint, 2003. II. negyedév (*Life-long learning [LLL] by gender and labour market status*)

	A képzésben résztvevők <i>Participation in LLL</i>		Ebből: <i>Of which:</i>				
	száma (fő)	aránya (%)	csak iskolarendszerű	csak iskolarendszeren kívüli	csak informális	iskolarendszeren kívüli és informális	egyéb kombináció
<i>Labour-market status</i>	<i>persons</i>	<i>per cent</i>	<i>school-based education</i>	<i>out-of-school education</i>	<i>informal learning</i>	<i>both out-of-school and informal learning</i>	<i>any other combinations of education</i>
Férfi (Male)							
Foglalkoztatott (<i>Employed</i>)	298 280	14,0	52 190	81 052	115 165	32 612	17 261
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	14 273	10,3	4 605	4 611	3 253	599	1 205
Nem tanuló státusú inaktív (<i>Inactive not in full time education</i>)	21 764	2,2	3 068	992	16 580	366	758
Nő (Female)							
Foglalkoztatott (<i>Employed</i>)	325 560	18,2	70 205	93 374	99 159	38 463	24 359
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	18 440	18,1	5 272	7 767	2 452	1 136	1 813
Nem tanuló státusú inaktív (<i>Inactive not in full time education</i>)	41 703	2,5	3 744	5 943	30 129	1 435	452
Együtt (Together)							
Foglalkoztatott (<i>Employed</i>)	623 840	15,9	122 395	174 426	214 324	71 075	41 620
Munkanélküli (<i>Unemployed</i>)	32 713	13,6	9 877	12 378	5 705	1 735	3 018
Nem tanuló státusú inaktív (<i>Inactive not in full time education</i>)	63 476	2,4	6 812	6 935	46 709	1 801	1 210

Forrás (*Source*): MEF (LFS) LLL ad-hoc modul.

8.9. táblázat: A 7 éves és idősebb népesség legmagasabb iskolai végzettség és nemek szerint, százalék
(Population aged 7 years and over by highest education attained and gender, per cent)

		Általános iskola	Középiskola, érettségi és szakmai oklevél nélkül			Középiskola			Egyetem, főiskola stb.	
		Primary school	Secondary school without general certificate, without profession			Secondary school			University, high school, etc.	
Év	Összesen	8. év-folyamnál alacsonyabb	8.	9-10.	11-12.	érettségi nélkül, szakmai oklevéllel	érettségi		oklevél nélkül	oklevéllel, illetve magasabb
		évfolyam	8 th	9-10 th	11-12 th		általános oklevéllel	szakmai oklevéllel		
Year	Total								without diploma	with diploma and higher qualification
Férfi (Male)										
1930	100,0	88,0	6,2	-		3,7		2,1
1980	100,0	37,2	24,3	2,9	0,8	14,6	5,1	7,9	0,9	6,4
2001	100,0	17,7	23,9	2,7	1,8	23,5	6,1	11,7	2,2	10,3
Nő (Female)										
1930	100,0	89,8	8,6	-		1,4		0,2
1980	100,0	44,5	27,7	2,7	0,9	5,2	7,4	6,9	0,8	3,9
2001	100,0	22,0	28,4	2,7	1,5	10,5	11,1	11,9	2,3	9,4
Összesen (Total)										
1930	100,0	88,9	7,4	-		2,6		1,1
1980	100,0	41,0	26,1	2,8	0,8	9,7	6,3	7,4	0,9	5,1
2001	100,0	20,0	26,3	2,7	1,7	16,7	8,7	11,8	2,2	9,8

Forrás (Source): KSH Népszámlálás (CSO Census).

**8.10. táblázat: A népesség iskolai végzettség és korcsoport szerint, a megfelelő korúak százalékában
(Population by education and age groups, as a percentage of the population in the same age group)**

Korcsop- ort	Általános iskola első évfolyamát sem végezte el						Legalább általános iskola 8. évfolyam					
Age group	Not even the first grade of primary school completed						At least the 8th grade of primary school completed					
	1930	1960	1970	1980	1990	2001	1930	1960	1970	1980	1990	2001
10-11	1,8	1,9	1,3	1,1	1,7	0,9	-	-	-	-	-	-
12-14	2,5	1,3	0,7	0,8	1,2	0,8	-	-	-	-	-	-
15-19	4,1	1,4	0,6	0,7	0,6	0,6	14,7	72,3	90,4	93,6	94,0	93,7
20-24	6,3	1,9	0,8	0,6	0,7	0,4	14,6	61,9	90,9	95,1	96,8	97,9
25-29	5,1	1,9	1,0	0,5	0,8	0,5	15,5	47,8	81,9	95,7	96,5	97,9
30-34	5,0	1,6	1,5	0,6	0,7	0,5	15,3	37,0	69,7	94,0	96,3	97,8
35-39	6,6	1,5	1,5	0,8	0,7	0,6	14,1	26,5	57,5	87,9	96,4	97,5
40-44	8,1	1,8	1,3	1,1	0,8	0,7	13,6	26,9	46,6	77,5	95,2	97,0
45-49	9,5	3,4	1,2	1,1	1,0	0,6	12,1	20,0	34,7	65,3	90,6	97,4
50-54	12,4	5,1	1,4	0,9	1,4	0,6	11,2	16,7	31,5	49,7	81,2	96,7
55-59	16,4	4,1	2,9	0,9	1,4	0,8	9,5	16,2	22,0	36,2	67,5	93,7
60-64	22,2	4,8	4,4	1,1	1,3	1,0	8,0	15,0	17,6	32,3	50,3	86,7
65-69	26,6	6,6	3,6	2,1	1,2	1,0	7,2	13,6	16,5	22,9	36,7	73,7
70-74	32,1	8,2	4,3	3,3	1,6	0,8	6,1	12,6	15,4	18,5	33,2	60,8
75-	37,0	10,9	6,6	3,2	4,1	1,2	5,2	10,8	14,1	17,3	23,0	40,5
Összesen (Total)	9,3	3,2	1,9	1,1	1,2	0,7	12,9	32,8	51,3	66,1	78,1	88,8

Forrás (Source): KSH Népszámlálás (CSO Census).

8.11. táblázat: A népesség iskolai végzettség és nemek szerint (Population by education and gender)

	Férfi <i>Male</i>	Nő <i>Female</i>	Férfi <i>Male</i>	Nő <i>Female</i>	Férfi <i>Male</i>	Nő <i>Female</i>	Férfi <i>Male</i>	Nő <i>Female</i>
Korcsoport <i>Age group</i>	Általános iskola első évfolyamát sem végezte el <i>Not even the first grade of primary school completed</i>		Legalább általános iskola 8. évfolyam <i>At least the 8th grade of primary school completed</i>		Legalább középiskolai érettségi <i>At least secondary school with general certificate completed</i>		Egyetemi, főiskolai stb. oklevél <i>University, high school, etc. with diploma completed</i>	
7-9	29,4	26,8	-	-	-	-	-	-
10-14	0,9	0,8	5,1	6,6	-	-	-	-
15-19	0,6	0,5	92,7	94,8	13,6	17,6	-	-
20-24	0,5	0,4	97,7	98,0	43,5	58,7	4,2	7,1
25-29	0,5	0,4	97,9	97,9	37,1	53,1	12,2	17,4
30-34	0,6	0,5	98,0	97,7	37,4	52,5	13,3	17,3
35-39	0,6	0,6	97,8	97,1	37,3	51,9	14,0	18,1
40-44	0,6	0,7	97,5	96,6	34,9	49,3	13,4	16,4
45-49	0,5	0,6	97,7	97,1	35,9	48,7	14,0	14,7
50-54	0,5	0,7	97,0	96,4	40,2	48,5	15,8	12,9
55-59	0,6	0,9	94,7	92,9	38,3	38,6	16,6	11,6
60-64	0,8	1,0	89,3	84,8	31,8	27,4	13,4	6,6
65-69	0,9	1,2	80,8	68,8	28,8	18,6	13,9	4,7
70-74	0,7	0,9	71,3	54,3	29,3	13,9	14,0	3,5
75-79	0,7	0,9	55,4	36,2	25,3	10,0	11,5	2,3
80-84	0,7	1,1	51,7	34,5	24,6	9,3	11,2	2,0
85-	1,6	2,7	43,5	30,5	20,5	7,8	10,4	1,8
Összesen (Total)	1,8	1,7	82,3	78,0	30,3	34,8	10,3	9,4

Forrás (Source): KSH Népszámlálás (CSO Census).

8.12. táblázat: A foglalkoztatottak a legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint, százalék (Persons in employment by highest education obtained, per cent)

Iskolai végzettség <i>Educational attainment</i>	1980	1990	2001
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb (Primary school less than the 8 th grade completed)	18,5	5,2	0,8
Általános iskola 8. évfolyam (Primary school 8 th grade completed)	35,4	33,4	19,6
Együtt Together	53,9	38,6	20,4
Középiskola érettségi nélkül, szakmai oklevéllel (Secondary school without general certificate, with professional qualification completed)	16,9	24,4	28,8
Középiskola érettségivel (Secondary school with general certificate completed)	21,1	24,8	32,5
Együtt Together	38,0	49,2	61,3
Egyetem, főiskola stb. (University, high school, etc. completed)	8,1	12,3	18,3
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0

Forrás (Source): KSH Népszámlálás (CSO Census).

8.13. táblázat: A gazdasági aktivitás változásai legmagasabb befejezett iskolai végzettség és nemek szerint (*Economic activity by highest education level and gender*)

	Foglalkoztatottak aránya az adott népességcsoport százalékában <i>Persons in employment as a percentage of the given group of population</i>			Gazdaságilag aktívak az adott népességcsoport százalékában <i>Persons in employment as a percentage of the given group of population</i>	
	1980	1990	2001	1990	2001
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb (0–7 grades of primary school completed)					
Férfi (<i>Male</i>)	22,0	8,3	1,5	9,1	2,6
Nő (<i>Female</i>)	15,3	4,4	0,8	4,7	1,3
Összesen (<i>Together</i>)	18,4	6,2	1,1	6,7	1,9
Általános iskola 8. évfolyam (Primary school 8th grade completed)					
Férfi (<i>Male</i>)	72,2	55,5	28,1	58,2	35,7
Nő (<i>Female</i>)	56,5	44,7	22,3	45,9	25,9
Összesen (<i>Together</i>)	63,6	49,6	24,8	51,5	30,2
Középiskola érettségi nélkül, szakmai oklevéllel (Secondary school without general certificate, with professional qualification completed)					
Férfi (<i>Male</i>)	99,2	95,2	71,7	97,6	81,2
Nő (<i>Female</i>)	75,6	76,7	58,5	78,3	65,5
Összesen (<i>Together</i>)	92,7	89,4	67,3	91,6	76,0
Középiskola érettségivel (Secondary school with general certificate completed)					
Férfi (<i>Male</i>)	82,1	75,2	59,5	76,8	63,7
Nő (<i>Female</i>)	73,6	70,8	52,4	71,8	56,3
Összesen (<i>Together</i>)	77,5	72,7	55,4	73,9	59,3
Egyetem, főiskola stb. (University, high school, etc. completed)					
Férfi (<i>Male</i>)	86,1	78,1	72,6	78,8	74,3
Nő (<i>Female</i>)	83,3	75,2	72,1	75,6	73,7
Összesen (<i>Together</i>)	85,0	76,7	72,4	77,3	74,0
Mindösszesen (Total)					
Férfi (<i>Male</i>)	55,3	50,4	41,3	52,1	46,6
Nő (<i>Female</i>)	39,9	37,4	31,6	38,1	34,6
Összesen (<i>Together</i>)	47,3	43,6	36,2	44,9	40,3

Forrás (*Source*): KSH Népszámlálás (*CSO Census*).

8.14. táblázat: A foglalkoztatottak foglalkozási főcsoport és legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint (Persons in employment by major groups of occupations and highest education)

Foglalkozási főcsoport Major groups of occupations	Összesen Total	Általános iskola Primary school		Középiskola Secondary school		Egyetem, főiskola stb. College or university completed
		8. évfolyamnál alacsonyabb less than the 8 th grade completed	8. évfolyam 8 th grade completed	érettségi nélkül, szakmai oklevéllel without general certificate, with professional qualification	érettségivel with general certificate	
1980						
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők (Legislators, senior government and NGO officials)	100,0	2,7	15,7	5,6	43,9	32,1
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásúak (Professionals)	100,0	0,4	4,8	1,5	26,0	67,4
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak (Other occupations requiring higher or secondary education)	100,0	1,8	15,4	3,8	73,3	5,7
Irodai és ügyviteli, ügyfélforgalmi jellegű foglalkozásúak (Office clerks)	100,0	2,2	38,5	7,7	50,3	1,3
Szolgáltatási jellegű foglalkozásúak (Services workers)	100,0	15,1	46,7	25,4	12,5	0,3
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozásúak (Agricultural and forestry workers)	100,0	52,3	38,8	5,8	2,9	0,2
Ipari és építőipari foglalkozásúak (Craft and related trades workers)	100,0	14,3	37,3	35,7	12,5	0,3
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (Machine operators, assemblers)	100,0	19,7	54,0	18,9	7,2	0,2
Szakképzettséget nem igénylő foglalkozásúak (Unskilled labourers)	100,0	49,3	43,8	4,6	2,3	0,1
Fegyveres szervek foglalkozásaiban dolgozók (Armed forces)
Összesen (Together)	100,0	18,5	35,4	16,9	21,1	8,1
1990						
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők (Legislators, senior government and NGO officials)	100,0	0,2	8,2	6,5	40,2	44,9
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásúak (Professionals)	100,0	0,0	1,6	0,8	19,2	78,4
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak (Other occupations requiring higher or secondary education)	100,0	0,3	10,4	7,0	74,1	8,1
Irodai és ügyviteli, ügyfélforgalmi jellegű foglalkozásúak (Office clerks)	100,0	0,3	28,2	14,7	55,1	1,6

→



Foglalkozási főcsoport <i>Major groups of occupations</i>	Összesen <i>Total</i>	Általános iskola <i>Primary school</i>		Középiskola <i>Secondary school</i>		Egyetem, főiskola stb. <i>College or university completed</i>
		8. évfolyam-nál alacsonyabb <i>less than the 8th grade completed</i>	8. évfolyam <i>8th grade completed</i>	érettségi nélkül, szakmai oklevéllel <i>without general certificate, with professional qualification</i>	érettségivel <i>with general certificate</i>	
Szolgáltatási jellegű foglalkozásúak (<i>Services workers</i>)	100,0	2,3	37,7	36,8	21,5	1,7
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozásúak (<i>Agricultural and forestry workers</i>)	100,0	19,2	53,8	18,6	7,4	1,1
Ipari és építőipari foglalkozásúak (<i>Craft and related trades workers</i>)	100,0	3,7	35,2	45,9	14,5	0,7
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Machine operators, assemblers</i>)	100,0	5,6	53,1	30,3	10,4	0,6
Szakképzettséget nem igénylő foglalkozásúak (<i>Unskilled labourers</i>)	100,0	20,9	64,2	11,2	3,4	0,2
Fegyveres szervek foglalkozásaiban dolgozók (<i>Armed forces</i>)	100,0	1,0	19,4	20,7	34,3	24,5
Összesen (<i>Together</i>)	100,0	5,2	33,4	24,4	24,8	12,3
2001						
Törvényhozók, igazgatási, érdekképviselői vezetők, gazdasági vezetők (<i>Legislators, senior government and NGO officials</i>)	100,0	0,1	4,0	10,0	40,0	45,9
Felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozásúak (<i>Professionals</i>)	100,0	0,0	0,2	0,3	15,4	84,1
Egyéb, felsőfokú vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak (<i>Other occupations requiring higher or secondary education</i>)	100,0	0,0	8,6	11,0	65,2	15,3
Irodai és ügyviteli, ügyfélforgalmi jellegű foglalkozásúak (<i>Office clerks</i>)	100,0	0,2	12,3	11,4	69,7	6,5
Szolgáltatási jellegű foglalkozásúak (<i>Services workers</i>)	100,0	0,5	20,9	38,9	35,9	3,9
Mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozásúak (<i>Agricultural and forestry workers</i>)	100,0	4,1	42,5	31,6	17,8	4,1
Ipari és építőipari foglalkozásúak (<i>Craft and related trades workers</i>)	100,0	0,6	20,7	56,9	20,6	1,1
Gépkezelők, összeszerelők, járművezetők (<i>Machine operators, assemblers</i>)	100,0	0,8	37,1	44,5	17,0	0,6
Szakképzettséget nem igénylő foglalkozásúak (<i>Unskilled labourers</i>)	100,0	5,1	60,3	24,7	9,4	0,5
Fegyveres szervek foglalkozásaiban dolgozók (<i>Armed forces</i>)	100,0	0,1	6,1	20,7	44,5	28,6
Összesen (<i>Together</i>)	100,0	0,8	19,6	28,8	32,5	18,3

Forrás (Source): KSH Népszámlálás (CSO Census).

8.15. táblázat: A foglalkoztatottak kiemelt foglalkozási csoport és legmagasabb iskolai végzettség szerint, százalék (*Employees by selected groups of occupations and highest education level, as a percentage of total number of persons employed*)

	1980			1990			2001		
	Alsó- fokú	Közép- fokú	Felső- fokú	Alsó- fokú	Közép- fokú	Felső- fokú	Alsó- fokú	Közép- fokú	Felső- fokú
	Primary	Sec- ondary	Higher educa- tion	Primary	Sec- ondary	Higher educa- tion	Primary	Sec- ondary	Higher educa- tion
Gazdasági, költségvetési szervezet vezetője (General managers of business and budgetary organisations)	19,0	50,3	30,7	8,7	47,4	44,0	3,6	47,6	48,8
Kisszervezet vezetője (General managers of small enterprises)	5,7	59,8	34,5
Műszaki és természettudományi foglalkozású (Natural science and engineering)	2,7	25,3	72,0	1,9	17,5	80,7	0,0	14,0	86,0
Egészségügyi foglalkozású (Human health)	20,8	30,5	48,7	0,4	4,3	95,4	0,0	8,4	91,6
Szociális foglalkozású (Welfare and labour market)	0,0	30,0	70,0
Szakképzett pedagógus (Teaching)	1,4	24,2	74,4	0,5	11,0	88,4	0,0	8,3	91,7
Gazdasági, jogi és társadalomtudományi foglal- kozású (Law, social science professionals)	5,8	36,0	58,3	3,9	36,8	59,3	0,0	28,4	71,6
Technikus és hasonló műszaki foglalkozású (Technicians)	15,0	75,3	9,7	9,8	76,6	13,6	7,0	75,3	17,7
Egészségügyi foglalkozású (Personal care workers, medical assistants)	18,6	79,1	2,3	12,2	83,4	4,4	14,3	82,2	3,5
Szociális és munkaerőpiaci szolgáltatási foglal- kozású (Welfare and labour market services occupations)	22,6	60,3	17,0
Pedagógus foglalkozású (Teaching associate professionals)	13,2	72,8	13,9	11,4	75,1	13,5	12,2	70,3	17,5
Igazságszolgáltatási, élet- és vagyonvédelmi ügyintéző (Legal, life and property protection services ass. professionals)	39,6	46,1	14,3	22,8	57,9	19,3	6,4	59,9	33,7
Gazdasági, pénzügyi ügyintéző (Clerical occupations in business and finances)	19,1	77,9	3,0	11,0	82,5	6,6	5,7	77,5	16,8
Irodai jellegű foglalkozású (Office and management clerks)	39,0	59,5	1,5	27,4	70,9	1,7
Ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozású (Management clerks)	49,7	49,8	0,6	33,3	65,5	1,2	10,5	82,2	7,3
Kereskedelmi, vendéglátóipari foglalkozású (Trade and restaurant workers)	50,4	49,1	0,4	33,8	64,1	2,1	18,4	77,5	4,1
Közlekedési, postai és hírközlési foglalkozású (Transport, postal services, communication)	83,0	16,8	0,2	62,7	36,8	0,4	27,1	70,0	2,9
Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozású (Non-material services' workers)	74,7	25,1	0,2	48,1	50,7	1,2	26,0	70,3	3,7
Mezőgazdasági foglalkozású (Skilled agricultural workers)	91,9	7,9	0,2	73,7	25,2	1,1	47,2	48,7	4,1

→



	1980			1990			2001		
	Alsó-fokú	Közép-fokú	Felső-fokú	Alsó-fokú	Közép-fokú	Felső-fokú	Alsó-fokú	Közép-fokú	Felső-fokú
	Primary	Secondary	Higher education	Primary	Secondary	Higher education	Primary	Secondary	Higher education
Erdő- és vadgazdálkodási foglalkozású (<i>Skilled forestry, farming, fishery, etc.</i>)	80,4	19,3	0,3	66,5	33,0	0,5	41,1	56,5	2,3
Bányászati foglalkozású (<i>Miners</i>)	77,8	21,9	0,2	55,5	44,0	0,5	28,4	70,4	1,2
Élelmiszeripari foglalkozású (<i>Food-processing occupations</i>)	71,6	28,3	0,1	60,3	39,4	0,4	38,6	60,6	0,9
Könnyűipari foglalkozású (<i>Light-industrial occupations</i>)	64,7	35,1	0,2	46,4	52,9	0,7	25,4	73,1	1,5
Vas- és fémipari foglalkozású (<i>Ferrous and metal processing workers</i>)	41,4	58,2	0,4	31,1	68,1	0,8	17,1	81,8	1,1
Háziipari, vegyesipari és raktározási fogl. (<i>Handicrafts and miscellaneous industry, warehouse workers, laboratory assistants</i>)	73,9	25,8	0,3	63,0	36,2	0,8	29,9	68,3	1,8
Építőipari foglalkozású (<i>Construction workers</i>)	42,3	57,5	0,2	30,1	69,4	0,5	18,2	81,2	0,6
Feldolgozóipari gépek kezelője (<i>Machine operators in manufacturing</i>)	76,3	23,5	0,2	63,3	36,1	0,6	44,3	55,2	0,5
Egyéb helyhez kötött gépek kezelője (<i>Plant operators</i>)	81,8	17,8	0,3	61,2	37,9	0,9	36,8	62,1	1,1
Mobil gépek kezelője (<i>Mobile machine operators, drivers</i>)	70,3	29,5	0,2	55,4	44,0	0,6	32,1	67,2	0,7
Egyszerű, szolgáltatási jellegű foglalkozású (<i>Elementary service occupations</i>)	91,9	8,0	0,1	84,7	15,1	0,2	65,4	34,1	0,5
Egyszerű mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalk. (<i>Agricultural and forestry elementary occupations</i>)	97,7	2,3	0,1	90,9	9,0	0,1	65,2	34,3	0,5

Forrás (Source): KSH Népszámlálás (CSO Census).

8.16. táblázat: A foglalkoztatottak nemzetgazdasági ág és a legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint (Persons in employment by industry and highest educational attainment)

Nemzetgazdasági ág	Összesen	Általános iskola Primary school		Középiskola Secondary school		Egyetem, főiskola stb.
		8. évfolyamnál alacsonyabb	8. évfolyam	érettségi nélkül, szakmai oklevéllel without general cer- tificate, with professional qualification	érettségivel	
Industry	Total	less than the 8 th grade completed	8 th grade completed		with general certificate	College or university
1980						
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat (Agriculture, hunting, forestry, fishing)	100,0	36,2	37,2	13,6	9,5	3,6
Bányászat (Mining, quarrying)	100,0	19,5	39,2	19,1	17,8	4,5
Feldolgozóipar (Manufacturing)	100,0	16,1	40,4	18,1	20,6	4,8
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas and water supply)	100,0	16,1	34,8	19,0	24,5	5,5
Építőipar (Construction)	100,0	18,6	32,3	30,4	15,6	3,2
Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade, repair)	100,0	11,1	33,4	23,5	27,3	4,8
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants)	100,0	16,1	36,6	21,0	22,1	4,3
Szállítás, raktározás, posta, távközlés (Transport, storage and communication)	100,0	13,4	40,3	17,5	24,9	3,9
Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation)	100,0	4,0	14,2	1,8	69,3	10,7
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting and business activities)	100,0	9,6	24,2	10,3	34,5	21,5
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás (Public administration and defence, compulsory social security)	100,0	9,8	27,7	9,1	35,1	18,4
Oktatás (Education)	100,0	8,2	18,2	2,8	25,6	45,3
Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work)	100,0	10,7	33,6	8,2	31,2	16,3
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás (Other community, social and personal service activities)	100,0	17,9	28,5	14,7	25,1	13,8
Összesen (Total)	100,0	18,5	35,4	16,9	21,1	8,1
1990						
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat (Agriculture, hunting, forestry, fishing)	100,0	11,4	43,9	24,8	14,4	5,5
Bányászat (Mining, quarrying)	100,0	5,1	36,1	31,9	20,7	6,2
Feldolgozóipar (Manufacturing)	100,0	5,0	39,4	26,2	22,9	6,6
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas and water supply)	100,0	4,2	31,2	28,1	28,0	8,6
Építőipar (Construction)	100,0	6,0	31,2	39,9	17,4	5,6
Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade, repair)	100,0	2,4	27,4	30,6	31,8	7,8
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants)	100,0	3,5	32,7	29,2	27,8	6,9

→

→

		Általános iskola Primary school		Középiskola Secondary school		Egyetem, főiskola stb.
		8. évfolyamnál alacsonyabb	8. évfolyam	érettségi nélkül, szakmai oklevéllel without general certificate, with professional qualification	érettségivel	
Nemzetgazdasági ág	Összesen					
Industry	Total	less than the 8 th grade completed	8 th grade completed		with general certificate	College or university
Szállítás, raktározás, posta, távközlés (Transport, storage and communication)	100,0	3,7	34,9	25,9	29,4	6,0
Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation)	100,0	0,7	10,3	4,3	68,6	16,1
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting and business activities)	100,0	2,8	22,4	14,5	32,9	27,5
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás (Public administration and defence, compulsory social security)	100,0	2,6	21,8	16,2	35,6	23,8
Oktatás (Education)	100,0	2,3	18,7	5,6	18,3	55,0
Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work)	100,0	3,3	29,4	15,1	32,4	19,7
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás (Other community, social and personal service activities)	100,0	7,1	27,5	20,9	27,9	16,7
Összesen (Total)	100,0	5,2	33,4	24,4	24,8	12,3
2001						
Mezőgazdaság, vadgazdálkodás, erdőgazdálkodás, halászat (Agriculture, hunting, forestry, fishing)	100,0	3,0	36,2	33,2	20,2	7,4
Bányászat (Mining, quarrying)	100,0	0,9	23,6	41,0	26,3	8,2
Feldolgozóipar (Manufacturing)	100,0	0,9	26,4	37,8	26,6	8,4
Villamosenergia-, gáz-, gőz-, vízellátás (Electricity, gas and water supply)	100,0	0,4	15,7	35,7	35,6	12,6
Építőipar (Construction)	100,0	0,9	20,2	50,9	20,1	7,9
Kereskedelem, javítás (Wholesale and retail trade, repair)	100,0	0,4	14,5	33,1	40,7	11,3
Szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (Hotels and restaurants)	100,0	0,5	21,8	36,1	35,7	6,0
Szállítás, raktározás, posta, távközlés (Transport, storage and communication)	100,0	0,7	19,0	32,5	38,5	9,4
Pénzügyi tevékenység (Financial intermediation)	100,0	0,1	4,6	5,2	59,5	30,6
Ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás (Real estate, renting and business activities)	100,0	0,4	14,4	18,3	36,4	30,5
Közigazgatás, védelem; kötelező társadalombiztosítás (Public administration and defence, compulsory social security)	100,0	0,9	12,2	15,5	42,8	28,6
Oktatás (Education)	100,0	0,3	13,7	8,2	17,6	60,2
Egészségügyi, szociális ellátás (Health and social work)	100,0	0,6	20,3	15,4	40,7	23,0
Egyéb közösségi, személyi szolgáltatás (Other community, social and personal service activities)	100,0	1,3	15,7	22,2	37,4	23,3
Összesen (Total)	100,0	0,8	19,6	28,8	32,5	18,3

Forrás (Source): KSH Népszámlálás (CSO Census).

8.17. táblázat: A foglalkoztatottak foglalkozási viszony és legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint (Persons in employment by status of employment and highest education attained)

Foglalkozási viszony	Összesen	Általános iskola		Középiskola		Egyetem, főiskola stb.
		Primary school	Secondary school			
		8. évfolyamnál alacsonyabb	8. évfolyam	érettségi nélkül, szakmai oklevéllel without general certificate, with professional qualification	érettségivel	
Status in employment	Total	less than the 8 th grade completed	8 th grade completed		with general certificate	College or university
1980						
Alkalmazásban álló (Employee)	100,0	15,0	35,0	17,2	23,4	9,3
Szövetkezeti tag (Member of co-operative)	100,0	32,0	39,2	16,4	10,0	2,4
Egyéni és társas vállalkozó, segítő családtag (Entrepreneur, assisting family member)	100,0	49,9	31,7	10,6	6,8	1,0
Összesen (Total)	100,0	18,5	35,4	16,9	21,1	8,1
1990						
Alkalmazásban álló (Employee)	100,0	4,7	32,7	23,8	25,6	13,2
Szövetkezeti tag (Member of co-operative)	100,0	10,1	42,9	25,4	16,1	5,4
Egyéni és társas vállalkozó, segítő családtag (Entrepreneur, assisting family member)	100,0	5,0	28,7	32,3	26,1	7,9
Összesen (Total)	100,0	5,2	33,4	24,4	24,8	12,3
2001						
Alkalmazásban álló (Employee)	100,0	0,8	20,6	28,8	31,8	18,0
Szövetkezeti tag (Member of co-operative)	100,0	2,3	33,8	33,0	23,5	7,4
Egyéni és társas vállalkozó, segítő családtag (Entrepreneur, assisting family member)	100,0	0,6	13,1	29,0	36,5	20,8
Összesen (Total)	100,0	0,8	19,6	28,8	32,5	18,3

Forrás (Source): KSH Népszámlálás (CSO Census).

8.18. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag (Number of registered unemployed by educational level, yearly averages)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Max. 8 általános (Max. 8 classes of primary school)	41,2	40,8	40,6	40,4	41,0	42,0	42,4	42,7
Szakmunkásképző, szakiskola (Vocational school)	35,1	35,6	36,0	35,7	34,9	34,1	33,5	32,9
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary school)	12,7	12,8	12,9	13,2	13,2	13,1	13,2	13,1
Gimnázium (Grammar school)	8,3	8,0	7,9	8,0	8,0	7,7	7,6	7,5
Főiskola (College diploma, BA)	2,0	2,0	1,9	2,0	2,1	2,2	2,4	2,7
Egyetem (University diploma, MA)	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,9	1,0
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás (Source): FH.

8.19. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdők megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag
(Number of registered unemployed school-leavers by educational level, yearly averages)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Max. 8 általános (Max. 8 classes of primary school)	4,6	20,2	23,4	25,3	26,8	31,1	33,7	34,7
Szakmunkásképző, szakiskola (Vocational school)	41,9	35,7	34,1	30,9	27,8	23,7	20,6	20,4
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary school)	27,0	23,9	24,2	25,0	25,4	25,3	25,5	23,2
Gimnázium (Grammar school)	21,8	15,5	14,0	13,6	13,7	12,6	11,6	10,8
Főiskola (College diploma, BA)	3,6	3,5	3,4	4,0	4,8	5,5	6,2	7,7
Egyetem (University diploma, MA)	1,1	1,1	1,0	1,2	1,5	1,8	2,4	3,3
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Forrás (Source): FH.

8.20. táblázat: A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint (Persons in employment working on site of domicile and daily commuters by highest education attained)

		1980			1990			2001	
Legmagasabb iskolai végzettség	Össze- sen	Hely- ben lakó és dolgo- zó	Na- ponta ingázó	Össze- sen	Hely- ben lakó és dolgo- zó	Na- ponta ingázó	Össze- sen	Hely- ben lakó és dolgo- zó	Na- ponta ingázó
Highest education level	Total	Wor- king on site of domi- cile	Daily com- muter	Total	Wor- king on site of domi- cile	Daily com- muter	Total	Wor- king on site of domi- cile	Daily com- muter
Általános iskola 8. évfolyamnál alacsonyabb (Primary school less than the 8 th grade)	18,5	18,2	19,2	5,2	4,7	6,7	0,8	0,9	0,7
Általános iskola 8. évfolyam (8 th grade of primary school)	35,4	34,8	37,2	33,4	32,4	36,3	19,6	18,8	21,3
Középiskola érettség nélkül, szakmai oklevél lel (Secondary school without general certificate, with professional qualification)	16,9	15,2	22,2	24,4	22,4	30,3	28,8	25,9	35,7
Középiskola érettségivel (Secondary school with general certificate)	21,1	22,5	16,7	24,8	26,5	19,7	32,5	34,0	28,9
Egyetem, főiskola stb. (College or university)	8,1	9,2	4,6	12,3	14,0	7,1	18,3	20,4	13,4
Összesen (Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

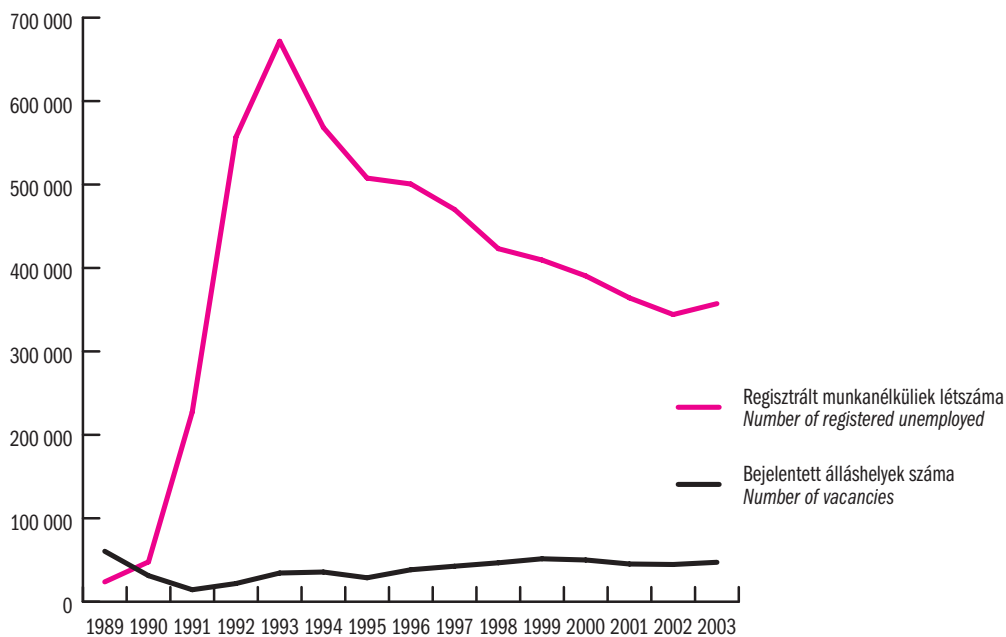
Forrás (Source): KSH Népszámlálás (CSO Census).

9.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek (Registered vacancies)*

Év	Bejelentett álláshelyek zárónapi száma	Regisztrált munkanélkü- liek zárónapi létszáma	100 regisztrált munka- nélkültre eső állás
Year	Number of vacancies at closing day	Number of registered unemployed at closing date	Vacancies per 100 unemployed
1989	60 429	23 760	254,3
1990	31 228	47 739	65,4
1991	14 343	227 270	6,3
1992	21 793	556 965	3,9
1993	34 375	671 745	5,1
1994	35 569	568 366	6,3
1995	28 680	507 695	5,6
1996	38 297	500 622	7,6
1997	42 544	470 112	9,0
1998	46 624	423 121	11,0
1999	51 438	409 519	12,6
2000	50 000	390 492	12,8
2001	45 194	364 140	12,4
2002	44 603	344 715	12,9
2003	47 239	357 212	13,2

* Havi átlagos állományok. (Monthly average stock figures.)

Forrás (Source): FH.

9.1. ábra: A bejelentett álláshelyek és a regisztrált munkanélküliek számának alakulása
(Number of registered vacancies and registered unemployed)

9.2. táblázat: A 2002. és 2003. években bejelentett új nem támogatott állások havi átlagos száma foglalkozási csoportonként (FEOR 1–2 jegye szerint) (Average monthly inflow of reported vacancies in 2002 and 2003 by occupation, 2 digit FEOR code)

Feor Code	Megnevezés Occupational groups	2002	2003	Index, 2003/2002
01	Fegyveres erők, fegyveres testületek felsőfokú képesítést igénylő foglalkozásai (Occupations of armed forces requiring higher [third-level] qualification)	0,3	1,2	468,0
02	Fegyveres erők, fegyveres testületek középfokú képesítést igénylő foglalkozásai (Occupations of armed forces requiring secondary-level qualification)	53,6	526,0	981,7
03	Fegyveres erők, fegyveres testületek középfokú képesítést nem igénylő foglalkozásai (Occupations of armed forces not requiring secondary-level qualification)	105,8	11,1	10,5
11	Törvényhozók, országos igazg., érdekképviseleti vezetők (Legislators, senior government officials, senior officials of nation-wide special-interest organisations)	0,3	0,1	32,0
12	Területi, helyi önkorm., közig., igazságsz., érdekképv. vez. (Senior officials of regional and local self-government, public administration, jurisdiction and special-interest organisations)	0,1	1,1	13,5
13	Gazdasági, költségvetési szervezetek vezetői (Managers of businesses and budgetary institutions)	88,0	81,2	93,0
14	Gazdasági, költségvetési kissevzetek vezetői (General managers of small enterprises and budgetary institutions)	7,5	5,1	67,7
21	Műszaki és természettudományi foglalkozások (Engineering and natural science professionals)	97,4	115,3	118,4
22	Egészségügyi – egyetemi, főisk. képzettséghez kapcs. foglalk. (Health professionals)	27,8	23,3	84,1
23	Szociális – egyetemi, főisk. képzettséghez kapcs. foglalkoz. (Welfare and labour market service professionals)	7,7	11,2	145,6
24	Szakképzett pedagógusok (Teaching professionals)	126,8	100,9	79,6
25	Gazdasági, jogi és társadalomtudományi foglalkozások (Business, legal and social science professionals)	204,9	184,8	90,2
26	Kulturális, sport, művészeti, vallási – felsőfokú képz.- fogl. (Cultural, sport, artistic and religious professionals)	9,7	10,5	108,6
29	Egyéb magasan képzett ügyintézők (Professionals N.E.C.)	3,3	9,1	272,7
31	Technikusok és hasonló műszaki foglalkozások (Technicians and related associate professionals)	154,1	146,7	95,2
32	Egészségügyi foglalkozások (Health associate professionals)	153,6	99,2	64,6
33	Szociális és munkaerőpiaci szolgáltatási foglalkozások (Welfare and labour market services occupations)	44,4	41,8	94,2
34	Pedagógus foglalkozások (Teaching associate professionals)	24,3	20,3	83,8
35	Igazságszolgáltatási, élet- és vagyonvédelmi foglalkozások (Legal, life and property protection services associate professionals)	7,1	8,8	124,7
36	Gazdasági, pénzügyi ügyintézők (Business and financial intermediation clerks)	255,7	236,4	92,5
37	Kulturális, sport, művészeti és vallási foglalkozások (Cultural, sport, artistic and religious associate professionals)	13,6	7,6	55,8
39	Egyéb ügyintézők (Clerks N.E.C.)	7,4	18,4	248,3
41	Irodai jellegű foglalkozások (Office clerks)	385,3	344,3	89,4
42	Ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozások (Management [consumer services] clerks)	182,1	174,9	96,1
51	Kereskedelmi, vendéglátóipari foglalkozások (Wholesale and retail trade, hotels and restaurants workers)	1 131,2	1 111,5	98,3

→

→

Feor Code	Megnevezés Occupational groups	2002	2003	Index, 2003/2002
52	Közlekedési, postai és hírközlési foglalkozások (Transport, postal and communications workers)	46,8	24,4	60,7
53	Nem anyagi jellegű szolgáltatási foglalkozások (Non-material service workers)	352,9	297,9	84,4
61	Mezőgazdasági foglalkozások (Skilled agricultural workers)	304,3	197,6	64,9
62	Erdő- és vadgazdálkodási foglalkozások (Skilled forestry and game farming workers)	18,1	18,6	102,8
63	Halászati foglalkozások (Skilled fishery workers)	0,8	2,6	310,8
64	Növényvédelmi, növény-egészségügyi és talajvédelmi foglalk.			
	(Plant protection, plant health protection and soil conservation workers)	1,0	0,9	92,0
71	Bányászati foglalkozások (Extraction workers)	41,8	3,5	8,4
72	Élelmiszeripari foglalkozások (Food processing and related trades workers)	820,7	733,7	89,4
73	Könnyűipari foglalkozások (Light industry workers)	1 467,8	997,0	67,9
74	Vas- és fémipari foglalkozások (Steel and metal trades workers)	1 297,4	1 466,0	113,0
75	Háziipari, vegyesipari és raktározási foglalk., laboránsok (Handicraft, miscellaneous industry and warehouse workers, laboratory assistants)	265,3	202,3	76,2
76	Építőipari foglalkozások (Construction workers)	1 229,7	1 395,8	113,5
81	Feldolgozóipari gépek kezelői (Manufacturing machine operators)	1 331,6	1 599,9	120,2
82	Egyéb helyhez kötött gépek kezelői (Other stationary-plant operators)	125,1	121,8	97,4
83	Mobil gépek kezelői (Mobile-plant operators)	633,0	691,9	109,3
91	Egyszerű szolgált. jellegű fogl. (mezőgazdasági fogl. nélkül) (Elementary services occupations [without agriculture])	4 035,6	4 316,7	107,0
92	Egyszerű mezőgazdasági és erdőgazdálkodási foglalkozások (Agricultural and forestry labourers)	94,3	105,7	112,1
Összesen (Total)		15 157,7	15 471,5	102,7

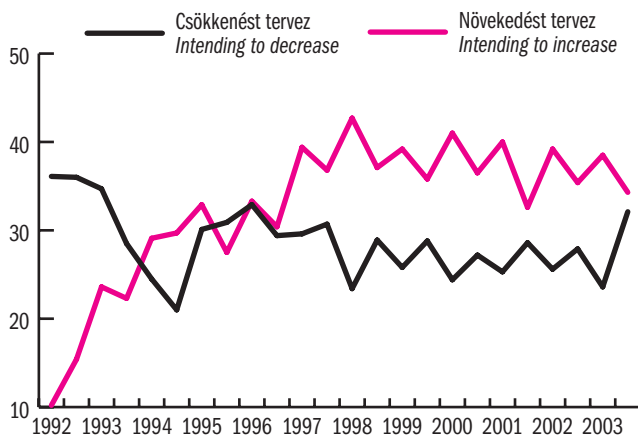
Forrás (Source): FH-REG.

9.3. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya
*(Firms intending to increase/decrease their staff)**

Év Year	Fél év Half year	Csökkenést tervez Intending to decrease	Növekedést tervez Intending to increase
1993	I.	34,7	23,6
	II.	28,5	22,3
1994	I.	24,5	29,1
	II.	21,0	29,7
1995	I.	30,1	32,9
	II.	30,9	27,5
1996	I.	32,9	33,3
	II.	29,4	30,4
1997	I.	29,6	39,4
	II.	30,7	36,8
1998	I.	23,4	42,7
	II.	28,9	37,1
1999	I.	25,8	39,2
	II.	28,8	35,8
2000	I.	24,4	41,0
	II.	27,2	36,5
2001	I.	25,3	40,0
	II.	28,6	32,6
2002	I.	25,6	39,2
	II.	27,9	35,4
2003	I.	23,6	38,5
	II.	32,1	34,3

* A kérdezést követő fél évben, a FH PROG mintában. *(In the period of the next half year after the interview date, in the sample of FH PROG.)*

Forrás (Source): FH PROG.



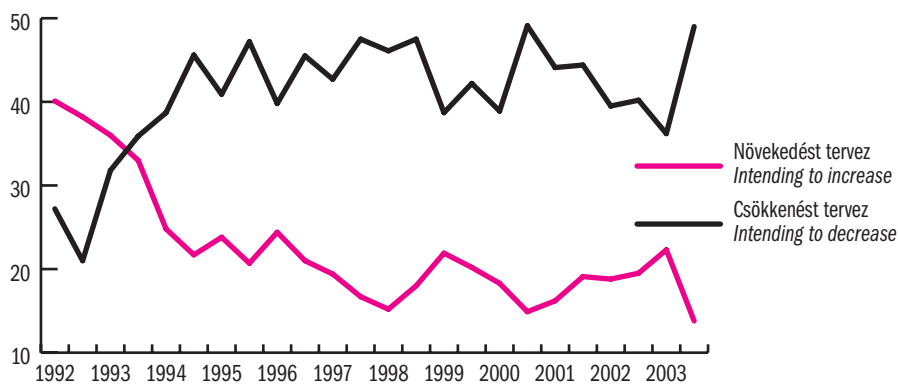
9.2. ábra: Létszámcsökkentést és létszámnövekedést tervező vállalatok arányának alakulása
(Firms intending to increase/decrease their staff)

9.4. táblázat: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (*Firms expecting increasing/decreasing orders*)*

Év <i>Year</i>	Félév <i>Half year</i>	A rendelésállomány (<i>Orders</i>)	
		nő <i>increasing</i>	csökken <i>decreasing</i>
1993	I.	31,8	36,0
	II.	35,9	33,0
1994	I.	38,7	24,8
	II.	45,6	21,7
1995	I.	40,9	23,8
	II.	47,2	20,7
1996	I.	39,8	24,4
	II.	45,5	21,0
1997	I.	42,7	19,4
	II.	47,5	16,7
1998	I.	46,1	15,2
	II.	47,5	18,0
1999	I.	38,7	21,9
	II.	42,2	20,2
2000	I.	38,9	18,3
	II.	49,1	14,9
2001	I.	44,1	16,2
	II.	44,4	19,1
2002	I.	39,5	18,8
	II.	40,2	19,5
2003	I.	36,2	22,3
	II.	49,0	13,8

* A kérdezést követő fél évben, az OMMK PROG mintában. (*In the period of the next half year after the interview date, in the sample of FH PROG.*)

Forrás (*Source*): FH PROG.



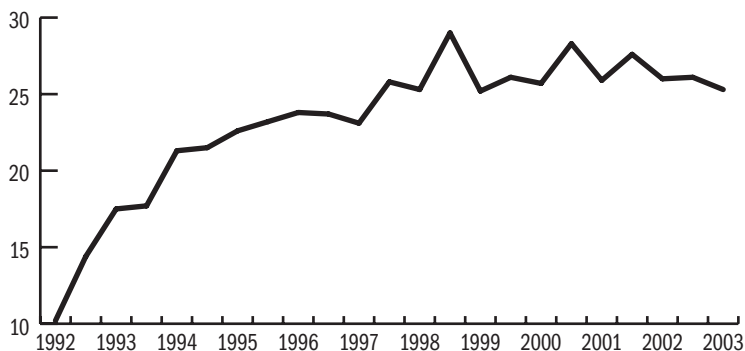
9.3. ábra: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (*Firms expecting increasing/decreasing orders*)

9.5. táblázat: Új kapacításokat üzembe helyező vállalatok
(Firms activating new capacities)*

Év	Félév	Csak épület	Épület és/vagy gépi	Összesen
Year	Halfyear	Building only	Building and/or machinery	Total
1992	I.	...	10,2	10,2
	II.	3,0	11,4	14,4
1993	I.	3,4	14,1	17,5
	II.	3,0	14,7	17,7
1994	I.	3,6	17,7	21,3
	II.	4,1	17,4	21,5
1995	I.	4,2	18,4	22,6
	II.	4,4	18,8	23,2
1996	I.	3,6	20,2	23,8
	II.	4,2	19,5	23,7
1997	I.	3,9	19,2	23,1
	II.	4,7	21,1	25,8
1998	I.	4,4	20,9	25,3
	II.	5,4	23,6	29,0
1999	I.	4,7	20,5	25,2
	II.	5,2	20,9	26,1
2000	I.	4,6	21,1	25,7
	II.	4,4	23,9	28,3
2001	I.	4,0	21,9	25,9
	II.	4,7	22,9	27,6
2002	I.	3,4	22,6	26,0
	II.	3,3	22,8	26,1
2003	I.	3,4	21,9	25,3

* A kérdezést követő fél évben, az FH PROG mintában. (In the period of the next half year after the interview date, in the sample of FH PROG.)

Forrás (Source): FH PROG.



9.4. ábra: Új kapacításokat üzembe helyező vállalatok
(Firms activating new capacities)

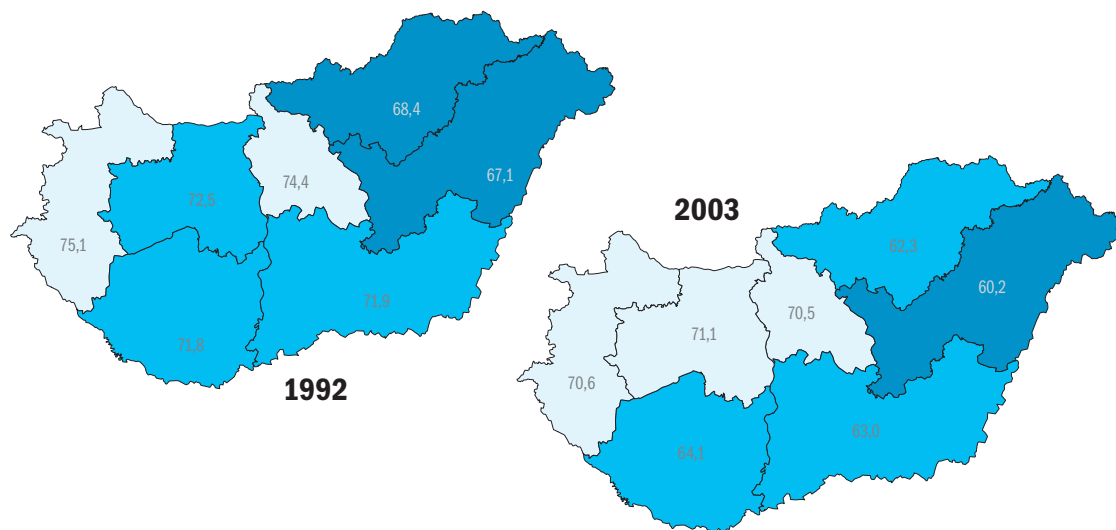
10.1. táblázat: Regionális különbségek: aktivitási ráta
(Regional inequalities: Labour force participation rates)*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
1992	74,4	72,5	75,1	71,8	68,4	67,1	71,9	71,8
1993	71,7	70,3	74,4	68,7	66,6	63,6	68,5	69,3
1994	69,5	68,5	72,9	67,2	63,8	61,8	66,6	67,3
1995	68,3	67,0	70,6	62,5	62,8	60,1	65,8	65,6
1996	68,4	65,8	71,4	62,7	61,4	58,8	64,5	65,0
1997	67,2	65,1	70,8	62,5	60,0	57,3	64,6	64,1
1998	67,2	66,8	72,5	63,5	59,6	57,9	64,7	64,7
1999	69,3	69,3	72,8	64,2	61,3	60,0	65,1	66,2
2000	69,8	69,2	72,5	64,9	61,5	59,8	65,1	66,4
2001	69,9	69,2	71,9	63,5	60,8	59,6	65,7	66,2
2001 ^a	69,8	68,8	71,8	63,3	60,9	59,4	65,3	66,0
2002 ^a	69,7	69,5	72,5	62,4	61,1	58,8	64,2	65,4
2003 ^a	70,5	71,1	70,6	64,1	62,3	60,2	63,0	66,3

* Összehasonlítható munkavállalási korú népesség. (Comparable working age population.) Férfiak: 15–59 év, nők: 15–54 év. (Male: 15–59, female: 15–54 years.)

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

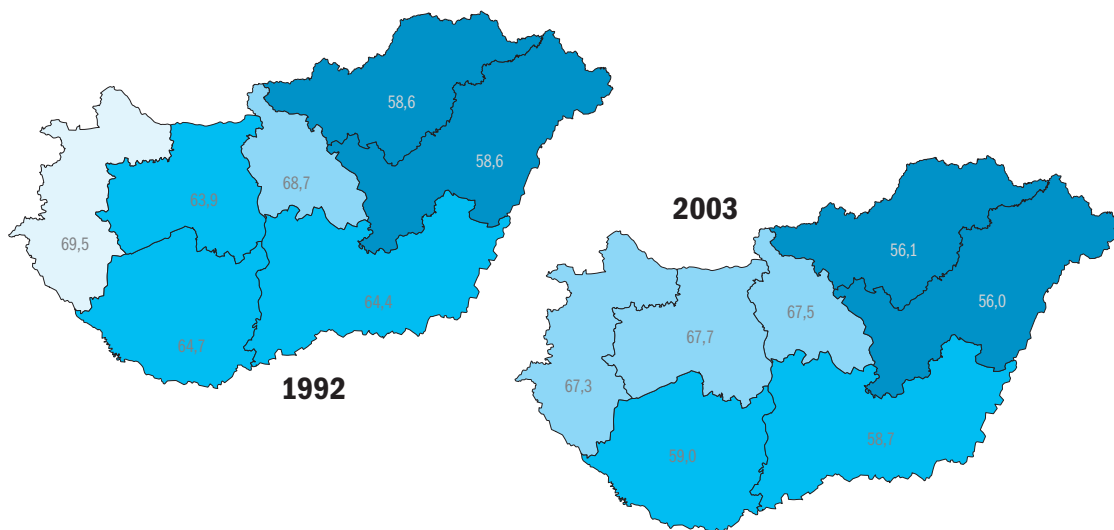
Forrás (Source): KSH MEF.



10.1. ábra: Regionális különbségek: aktivitási ráta a tervezési statisztikai régiókban
(Regional inequalities: Labour force participation rates in NUTS-2 level regions)

10.2. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta (*Regional inequalities: Employment ratio*)*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
1992	68,7	63,9	69,5	64,7	58,6	58,6	64,4	64,5
1993	64,6	61,4	67,9	59,8	55,7	54,0	60,0	60,8
1994	63,3	61,0	67,3	59,1	54,0	53,2	59,6	59,9
1995	63,1	59,5	65,6	54,5	52,5	51,7	59,6	58,7
1996	62,7	58,8	66,3	56,7	51,7	51,0	59,1	58,3
1997	62,5	59,7	66,5	56,3	51,5	50,4	59,8	58,4
1998	63,4	62,3	68,2	57,5	52,3	51,4	60,1	59,6
1999	65,6	65,0	69,5	58,8	54,1	53,7	61,3	61,5
2000	66,0	65,8	69,4	59,7	55,1	54,2	61,7	62,0
2001	66,8	66,1	68,8	58,5	55,5	54,8	62,0	62,3
2001 ^a	66,5	65,1	68,9	58,5	55,8	54,8	61,8	62,1
2002 ^a	66,9	65,9	69,5	57,3	55,6	54,1	60,1	61,9
2003 ^a	67,5	67,7	67,3	59,0	56,1	56,0	58,7	62,3

* Munkavállalási korú népesség. (*Working age population.*)^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (*See note of Table 3.7.*)Forrás (*Source*): KSH MEF.10.2. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta a tervezési statisztikai régiókban (*Regional inequalities: Employment ratio in NUTS-2 level regions*)

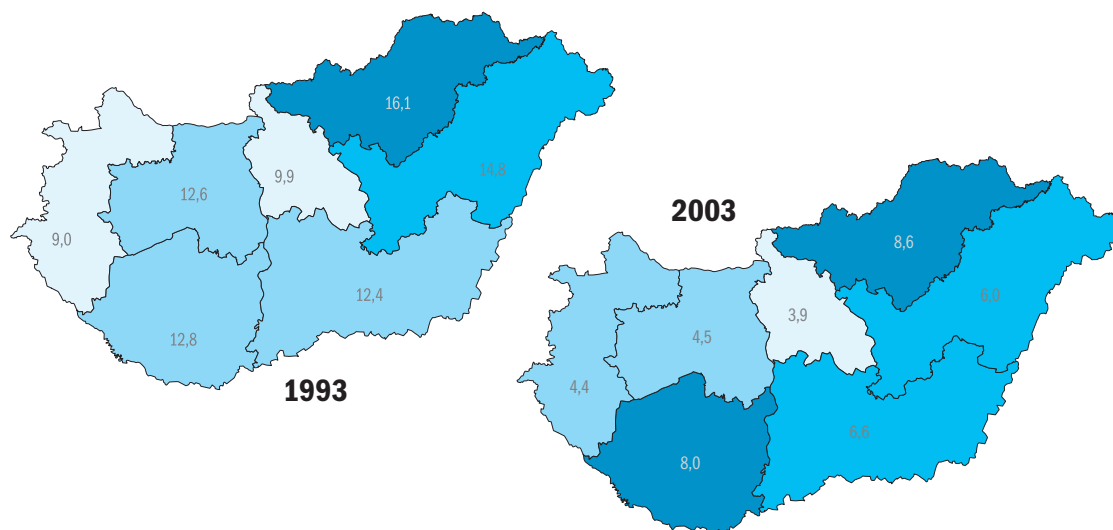
**10.3. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint
(Regional inequalities: LFS-based unemployment rate)***

Év Year	Közép- Magyarország Central Hungary	Közép- Dunántúl Central Transdanubia	Nyugat- Dunántúl Western Transdanubia	Dél- Dunántúl Southern Transdanubia	Észak- Magyarország Northern Hungary	Észak- Alföld Northern Great Plain	Dél- Alföld Southern Great Plain	Összesen Total
1992	7,4	11,7	7,3	9,6	14,0	12,5	10,2	9,9
1993	9,9	12,6	9,0	12,8	16,1	14,8	12,4	12,1
1994	8,8	10,7	7,7	12,0	15,2	13,8	10,5	10,8
1995	7,4	11,0	6,9	12,1	16,0	13,8	9,3	10,3
1996	8,2	10,4	7,1	9,4	15,5	13,2	8,4	10,0
1997	7,0	8,1	6,0	9,9	14,0	12,0	7,3	8,8
1998	5,7	6,8	6,1	9,4	12,2	11,1	7,1	7,8
1999	5,2	6,1	4,4	8,3	11,6	10,2	5,8	7,0
2000	5,3	4,9	4,2	7,8	10,1	9,3	5,1	6,4
2001	4,3	4,3	4,2	7,8	8,5	7,8	5,4	5,7
2001 ^a	4,3	4,3	4,1	7,7	8,5	7,8	5,4	5,7
2002 ^a	4,1	5,2	4,1	8,0	9,0	8,0	6,4	6,0
2003 ^a	3,9	4,5	4,4	8,0	8,6	6,0	6,6	5,9

* 15–74 népesség. (Population aged 15–74.) Sorkatonák nélkül. (Excluding conscripts.)

^a Lásd: 3.7 tábla jegyzete. (See note of Table 3.7.)

Forrás (Source): KSH MEF.



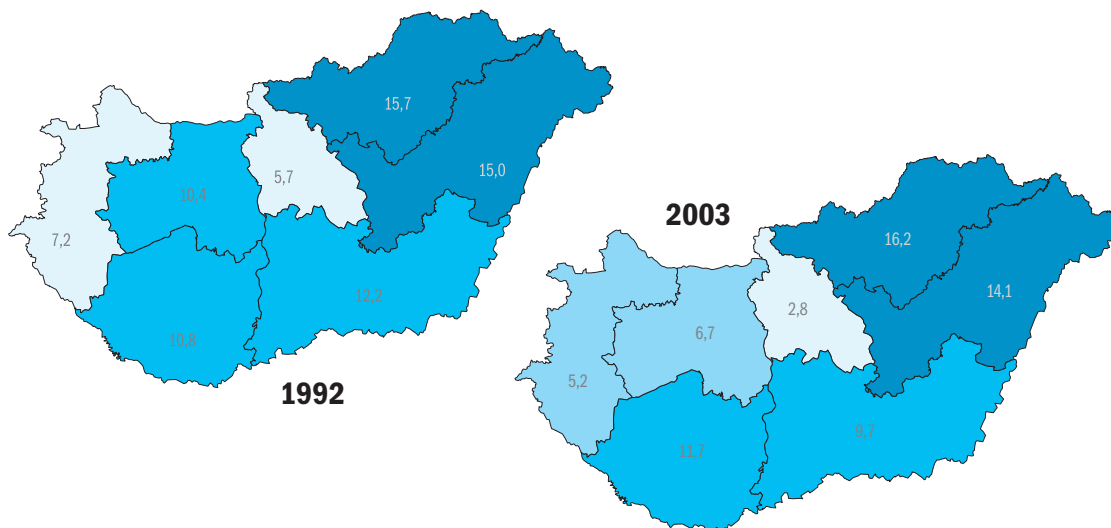
10.3. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiókban (Regional inequalities: LFS-based unemployment rates in NUTS-2 level regions)

**10.4. táblázat: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta
(Regional inequalities: Registered unemployment rate)***

Év Year	Közép- Magyarország Central Hungary	Közép- Dunántúl Central Transdanubia	Nyugat- Dunántúl Western Transdanubia	Dél- Dunántúl Southern Transdanubia	Észak- Magyarország Northern Hungary	Észak- Alföld Northern Great Plain	Dél- Alföld Southern Great Plain	Összesen Total
1991	1,7	3,7	2,8	4,8	7,0	6,5	5,2	4,1
1992	5,7	10,4	7,2	10,8	15,7	15,0	12,2	10,3
1993	8,0	12,8	9,1	13,1	19,1	18,2	14,7	12,9
1994	6,6	11,5	8,5	11,9	16,6	16,9	12,9	11,3
1995	6,3	10,6	7,6	11,7	15,6	16,1	11,5	10,6
1996	6,4	10,7	8,0	12,6	16,7	16,8	11,3	11,0
1997	5,6	9,9	7,3	13,1	16,8	16,4	11,0	10,5
1998	4,7	8,6	6,1	11,8	16,0	15,0	10,1	9,5
1999	4,5	8,7	5,9	12,1	17,1	16,1	10,4	9,7
2000	3,8	7,5	5,6	11,8	17,2	16,0	10,4	9,3
2001	3,2	6,7	5,0	11,2	16,0	14,5	9,7	8,5
2002	2,8	6,6	4,9	11,0	15,6	13,3	9,2	8,0
2003	2,8	6,7	5,2	11,7	16,2	14,1	9,7	8,3

* Vetítési alap az aktív népesség előző év január 1-jén. (The denominator of the ratio is the active population on January 1st of the previous year.)

Forrás (Source): FH REG.

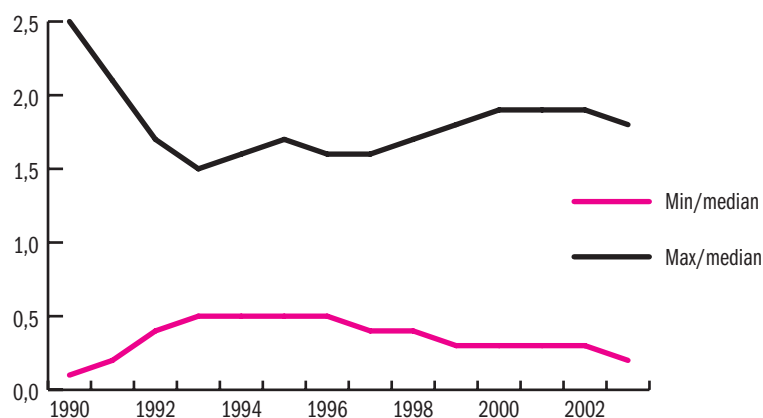


**10.4. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban
(Regional inequalities: Registered unemployment rate in NUTS-2 level regions)**

10.5. táblázat: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták éves átlagai
(Annual average registered unemployment rate by counties)

	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Budapest	0,1	4,6	6,6	5,9	5,7	5,7	4,8	4,0	3,7	3,0	2,6	2,2	2,4
Baranya	1,1	11,2	13,2	11,7	11,8	12,2	13,3	11,8	11,6	11,6	11,1	11,2	11,9
Bács-Kiskun	1,1	13,4	16,0	13,1	11,0	10,9	10,7	9,7	10,0	10,0	9,3	8,8	9,4
Békés	1,1	13,3	16,3	15,1	14,0	14,0	13,5	13,0	13,0	13,1	11,9	11,2	11,5
Borsod-Abaúj-Zemplén	2,3	16,7	20,2	17,5	16,7	18,0	19,0	17,9	19,5	20,3	19,0	19,1	19,6
Csongrád	1,0	9,8	11,7	10,8	9,9	9,3	9,2	8,1	8,5	8,6	8,3	8,1	8,5
Fejér	1,0	10,1	12,5	11,3	10,6	10,4	9,4	8,4	8,3	7,2	6,4	6,4	7,1
Győr-Moson-Sopron	0,5	6,9	8,2	7,7	6,8	7,4	6,4	5,1	4,8	4,6	4,1	4,0	4,1
Hajdú-Bihar	0,9	11,5	16,6	15,3	14,2	15,6	15,0	14,0	15,6	14,7	13,6	12,8	13,1
Heves	1,6	12,7	15,2	13,9	12,5	13,6	12,1	11,7	12,3	12,0	10,6	9,8	10,0
Jász-Nagykun-Szolnok	1,6	14,4	17,1	15,8	14,6	14,8	14,8	13,5	13,7	13,4	11,5	10,2	10,7
Komárom-Esztergom	1,0	11,5	14,4	12,6	11,3	12,0	11,4	9,8	10,1	8,3	7,0	6,7	6,0
Nógrád	2,4	16,8	21,3	17,2	16,3	17,0	16,3	15,6	16,2	14,9	14,3	13,8	14,6
Pest	0,5	8,1	11,0	8,1	7,6	7,8	7,3	6,3	6,0	5,2	4,4	3,7	3,7
Somogy	1,4	9,2	11,6	10,9	11,2	12,5	12,7	11,3	12,2	11,9	11,6	11,5	12,2
Szabolcs-Szatmár-Bereg	2,6	18,9	20,6	19,3	19,3	19,7	18,9	17,2	18,7	19,5	17,8	16,7	17,7
Tolna	1,6	12,1	14,7	13,4	12,2	13,4	13,5	12,3	12,9	11,8	11,0	10,0	10,7
Vas	0,4	7,3	9,1	8,3	7,2	7,2	6,7	5,6	5,6	5,2	4,9	4,5	5,0
Veszprém	0,9	9,9	11,9	10,9	10,0	9,9	9,2	7,9	8,2	7,2	6,9	6,6	7,0
Zala	0,8	7,7	10,3	9,8	9,2	9,8	9,2	8,1	7,7	7,2	6,5	6,4	7,0
Országos Country	1,0	10,3	12,9	11,3	10,6	11,0	10,5	9,5	9,7	9,3	8,5	8,0	8,3

Forrás (Source): FH REG.



10.5. ábra: A megyei munkanélküliségi ráták regionális különbségei
(Regional inequalities: unemployment rates in the counties)

10.6. táblázat: A havi bruttó átlagkeresetek alakulása a fővárosban és a megyékben
(Average monthly earnings in Budapest and the counties)

Megye <i>County</i>	1994		1998		2000		2001		2002		2003	
	Ft/hó <i>HUF/ month</i>	%	Ft/hó <i>HUF/ month</i>	%	Ft/hó <i>HUF/ month</i>	%	Ft/hó <i>HUF/ month</i>	%	Ft/hó <i>HUF/ month</i>	%	Ft/hó <i>HUF/ month</i>	%
Budapest	45 180	126,8	90 949	131,0	121 450	134,4	140 312	135,4	157 624	134,0	180 811	133,2
Baranya	32 445	91,1	63 391	91,3	76 243	84,4	89 479	86,4	100 142	85,1	118 218	87,1
Bács-Kiskun	30 124	84,6	57 325	82,6	71 141	78,8	83 432	80,5	97 645	83,0	113 129	83,3
Békés	30 725	86,3	57 433	82,7	69 552	77,0	79 718	76,9	93 643	79,6	108 338	79,8
Borsod-Abaúj-Zemplén	32 260	90,6	61 295	88,3	78 136	86,5	89 223	86,1	102 497	87,1	119 033	87,7
Csongrád	33 057	92,8	60 780	87,6	79 857	88,4	90 367	87,2	100 371	85,3	118 308	87,2
Fejér	37 068	104,1	73 592	106,0	94 758	104,9	108 290	104,5	119 613	101,7	137 704	101,4
Győr-Moson-Sopron	34 666	97,3	68 684	98,9	87 334	96,7	103 371	99,8	116 470	99,0	128 681	94,8
Hajdú-Bihar	31 978	89,8	58 907	84,9	74 922	82,9	87 352	84,3	98 118	83,4	117 859	86,8
Heves	33 033	92,7	62 163	89,6	83 440	92,4	92 861	89,6	106 287	90,3	119 423	88,0
Komárom-Esztergom	33 648	94,5	66 564	95,9	84 382	93,4	98 494	95,1	109 108	92,7	125 579	92,5
Nógrád	29 023	81,5	53 855	77,6	67 368	74,6	80 158	77,4	94 603	80,4	110 666	81,5
Pest	32 417	91,0	67 768	97,6	87 311	96,6	103 871	100,3	117 276	99,7	130 325	96,0
Somogy	29 791	83,6	56 888	82,0	68 725	76,1	80 440	77,6	90 561	77,0	111 752	82,3
Szabolcs-Szatmár-Bereg	30 675	86,1	56 218	81,0	71 403	79,0	79 937	77,2	95 491	81,2	112 163	82,6
Jász-Nagykun-Szolnok	30 554	85,8	59 441	85,6	75 121	83,2	89 393	84,3	100 761	85,6	115 301	84,9
Tolna	33 729	94,7	61 594	88,7	78 544	86,9	90 583	87,4	106 992	90,9	122 549	90,3
Vas	30 443	85,5	60 840	87,6	83 040	91,9	92 492	89,3	101 461	86,2	116 429	85,8
Veszprém	33 142	93,0	63 474	91,4	79 868	88,4	91 189	88,0	100 040	85,0	117 553	86,6
Zala	32 307	90,7	61 866	89,1	78 237	86,6	89 252	86,1	97 372	82,7	114 811	84,6
Összesen (Total)	35 620	100,0	69 415	100,0	90 338	100,0	103 610	100,0	117 672	100,0	135 742	100,0

Forrás (Source): FH BT.

10.7. táblázat: Regionális különbségek: keresetek (Regional inequalities: gross monthly earnings)*

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
Ft/fő, hó (HUF/person, monthly)								
1989	11 719	10 880	10 108	10 484	10 472	9675	9841	10 822
1992	27 172	22 174	20 975	19 899	20 704	19 563	20 047	22 465
1993	32 450	26 207	24 627	25 733	24 011	24 025	23 898	26 992
1994	43 010	34 788	32 797	31 929	31 937	31 131	31 325	35 620
1995	46 992	38 492	36 394	35 383	35 995	34 704	33 633	40 190
1996	58 154	46 632	44 569	43 015	41 439	41 222	41 208	47 559
1997	70 967	56 753	52 934	51 279	51 797	50 021	50 245	58 022
1998	86 440	68 297	64 602	60 736	60 361	58 208	58 506	69 415
1999	101 427	77 656	74 808	70 195	70 961	68 738	68 339	81 067
2000	114 637	87 078	83 668	74 412	77 714	73 858	73 591	90 338
2001	132 136	100 358	96 216	86 489	88 735	84 930	84 710	103 610
2002	149 119	110 602	106 809	98 662	102 263	98 033	97 432	117 672
2003	170 280	127 819	121 464	117 149	117 847	115 278	113 532	135 472
Százalék (Per cent)								
1989	108,3	100,5	93,4	96,9	96,8	89,4	90,9	100,0
1992	121,0	98,7	93,4	88,6	92,2	87,1	89,2	100,0
1993	120,2	97,1	91,2	95,3	89,0	89,0	88,5	100,0
1994	120,7	97,7	92,1	89,6	89,7	87,4	87,9	100,0
1995	116,9	95,8	90,6	88,0	89,6	86,4	83,7	100,0
1996	122,3	98,1	93,7	90,4	87,1	86,7	86,6	100,0
1997	122,3	97,8	91,2	88,4	89,3	86,2	86,6	100,0
1998	124,5	98,4	93,1	87,5	87,0	83,9	84,3	100,0
1999	125,1	95,8	92,3	86,6	87,5	84,8	84,3	100,0
2000	126,9	96,4	92,6	82,4	86,0	81,8	81,5	100,0
2001	127,5	96,9	92,9	83,8	85,6	82,0	81,8	100,0
2002	126,7	94,0	90,8	83,8	86,9	83,3	82,8	100,0
2003	125,4	94,2	89,5	86,3	86,8	84,9	83,6	100,0

* Bruttó havi kereset, május. (Gross monthly earnings, May.)

Jegyzet (Note): Az adatok a költségvetésben dolgozókra, illetve az alábbi méretkategóriájú vállalatokra vonatkoznak: 1992–94: 20 fős és nagyobb; 1995–99: 10 fős és nagyobb; 2000–: 5 fős és nagyobb. Teljes munkaidős alkalmazottak. (The data refer to full-time employees in the budget sector and firms employing at least 20 workers [1992–94], 10 workers [1995–99] and 5 workers [2000–], respectively.)

Forrás (Source): FH BT.

The figure consists of two maps of the Czech Republic, one for 1992 and one for 2003, showing the percentage of the population aged 65 and over by region. The maps use a color scale from light blue (lower percentage) to dark blue (higher percentage).

1992 Data:

Region	Percentage (%)
North (Moravia)	92.2
North-West (Bohemia)	93.4
West (Bohemia)	98.7
Central (Bohemia)	121.0
South (Moravia)	87.1
South-West (Bohemia)	89.2
South-East (Moravia)	88.6

2003 Data:

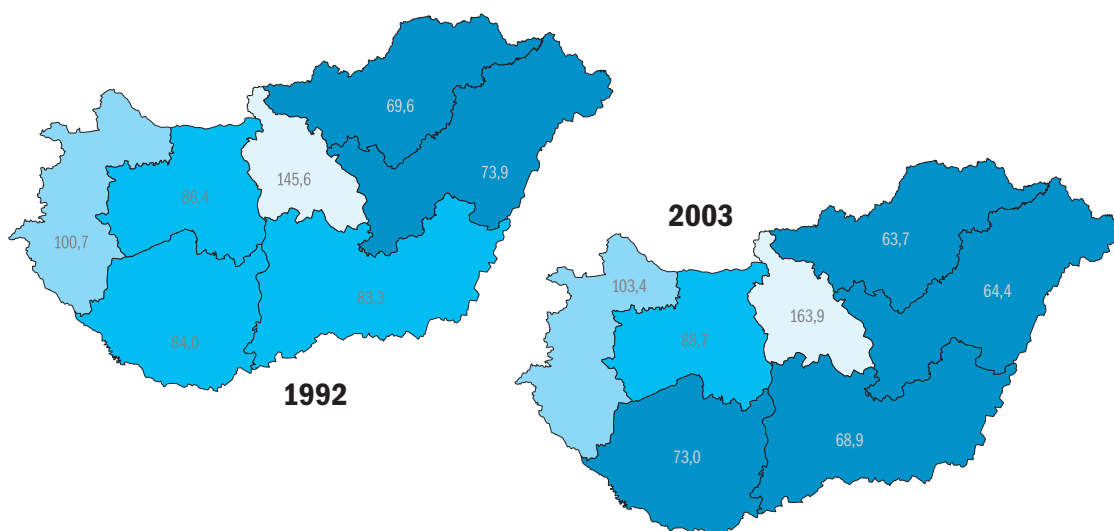
Region	Percentage (%)
North (Moravia)	86.8
North-West (Bohemia)	89.5
West (Bohemia)	94.2
Central (Bohemia)	125.4
South (Moravia)	84.9
South-West (Bohemia)	83.6
South-East (Moravia)	86.3

311

10.8. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék
(Regional inequalities: gross domestic product)

Év	Közép-Magyarország	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-Magyarország	Észak- Alföld	Dél- Alföld	Összesen
Year	Central Hungary	Central Transdanubia	Western Transdanubia	Southern Transdanubia	Northern Hungary	Northern Great Plain	Southern Great Plain	Total
Egy lakosra, ezer forint (Per capita, 1000 HUF)								
1994	619	365	424	353	292	311	350	422
1995	792	494	559	442	394	386	449	544
1996	993	617	701	532	459	468	539	669
1997	1 254	801	871	641	554	569	640	830
1998	1 474	969	1 083	754	662	660	742	983
1999	1 710	1 051	1 275	859	731	707	819	1 113
2000	2 014	1 255	1 468	957	827	815	918	1 290
2001	2 311	1 372	1 539	1 074	947	965	1 031	1 458
2002	2 701	1 462	1 703	1 204	1 050	1 062	1 136	1 648
Százalék (Per cent)								
1994	145,6	86,4	100,7	84,0	69,6	73,9	83,3	100,0
1995	144,3	90,5	102,9	81,6	72,9	71,2	83,2	100,0
1996	146,9	91,9	105,0	80,0	69,1	70,4	81,2	100,0
1997	149,1	96,0	105,2	77,6	67,3	69,1	77,9	100,0
1998	147,8	98,1	110,5	77,2	68,0	67,7	76,3	100,0
1999	151,1	93,7	114,9	77,7	66,3	64,1	74,5	100,0
2000	152,2	97,3	113,9	74,8	64,6	63,4	71,8	100,0
2001	158,5	94,1	105,6	73,7	64,9	66,2	70,7	100,0
2002	163,9	88,7	103,4	73,0	63,7	64,4	68,9	100,0

Forrás (Source): KSH.



10.8. ábra: Regionális különbségek: bruttó hazai termék (Regional inequalities: gross domestic product)

10.9. táblázat: A munkaügyi központokhoz beérkezett létszámleépítési bejelentések valamint a munkaügyi központok tudomására jutott 10 fő feletti létszámfelvételek és új munkahelyteremtések, 2002
(Notices of major layoffs reported to the County Labour Centres, and new jobs created by new firms, plus recruitments by existing employers over 10 persons, 2002)

Régiók, ezen belül megyék	Létszámleépítési bejelentések		Új munkahelyteremtések		Létszámot felvevő cégek	
	<i>Notices of major layoffs</i>		<i>Jobs at new firms</i>		<i>Firms recruiting more than 10 persons</i>	
	darabszám	érintett létszám	darabszám	érintett létszám	darabszám	érintett létszám
<i>Counties/Regions</i>	<i>no. of notices</i>	<i>no. of persons</i>	<i>no. of notices</i>	<i>no. of persons</i>	<i>no. of notices</i>	<i>no. of persons</i>
Budapest	87	3 899	15	286	138	2 848
Pest	18	788	25	1 577	89	7 612
Közép-Magyarország (Central-Hungary)	105	4 687	40	1 863	227	10 460
Fejér	31	5 778	35	2 104	55	1 645
Komárom-Esztergom	15	1 082	12	66	57	1 996
Veszprém	25	2 200	5	468	100	2 410
Közép-Dunántúl (Central Trans-Danubia)	71	9 060	52	2 638	212	6 051
Győr-Moson-Sopron	23	1 612	1	10	64	1 342
Vas	15	1 424	5	171	73	2 622
Zala	24	875	11	172	148	3 494
Nyugat-Dunántúl (West Trans-Danubia)	62	3 911	17	353	285	7 458
Baranya	19	511	2	37	33	778
Somogy	30	661	1	16	24	856
Tolna	16	486	7	169	42	789
Dél-Dunántúl (South Trans-Danubia)	65	1 658	10	222	99	2 423
Borsod-Abaúj-Zemplén	52	1 402	12	331	26	790
Heves	20	743	8	351	97	2 161
Nógrád	16	741	2	27	64	1 628
Észak-Magyarország (Northern-Hungary)	88	2 886	22	709	187	4 579
Hajdú-Bihar	44	864	12	247	132	3 368
Jász-Nagykun-Szolnok	26	880	44	744	43	1 385
Szabolcs-Szatmár-Bereg	43	1 255	12	358	123	4 611
Észak-Alföld (Northern Great Plain)	113	2 999	68	1 349	298	9 364
Bács-Kiskun	25	1 982	1	14	74	1 842
Békés	18	783	6	113	20	535
Csongrád	26	1 070	12	249	46	878
Dél-Alföld (Southern Great Plain)	69	3 835	19	376	140	3 255
Mindösszesen (Hungary total)	573	29 036	228	7 510	1448	43 590

Forrás (Source): FH.

10.10. táblázat: A munkaügyi központokhoz beérkezett létszámleépítési bejelentések valamint a munkaügyi központok tudomására jutott 10 fő feletti létszámfelvételek és új munkahelyteremtések, 2003
(Notices of major layoffs reported to the County Labour Centres, and new jobs created by new firms, plus recruitments by existing employers over 10 persons, 2003)

Régiók, ezen belül megyék <i>Counties/Regions</i>	Létszámleépítési bejelentések <i>Notices of major layoffs</i>		Új munkahelyteremtések <i>Jobs at new firms</i>		Létszámot felvevő cégek <i>Firms recruiting more than 10 persons</i>	
	darabszám	érintett létszám	darabszám	érintett létszám	darabszám	érintett létszám
	<i>no. of notices</i>	<i>no. of persons</i>	<i>no. of notices</i>	<i>no. of persons</i>	<i>no. of notices</i>	<i>no. of persons</i>
Budapest	139	4 897	33	655	243	5 477
Pest	25	1 121	44	618	73	2 723
Közép-Magyarország (Central-Hungary)	164	6 018	77	1 273	316	8 200
Fejér	32	2 644	29	700	43	1 255
Komárom-Esztergom	18	843	8	231	78	3 419
Veszprém	52	3 615	11	299	60	1 560
Közép-Dunántúl (Central Trans-Danubia)	102	7 102	48	1 230	181	6 234
Győr-Moson-Sopron	19	2 162	2	330	92	3 827
Vas	19	2 475	4	46	61	2 548
Zala	30	2 223	12	266	109	4 825
Nyugat-Dunántúl (West Trans-Danubia)	68	6 860	18	642	262	11 200
Baranya	48	1 787	1	35	151	3 935
Somogy	52	2 103	8	293	62	1 613
Tolna	19	1 538	12	336	35	688
Dél-Dunántúl (South Trans-Danubia)	119	5 428	21	664	248	6 236
Borsod-Abaúj-Zemplén	53	2 607	26	897	49	1 692
Heves	12	756	7	94	48	916
Nógrád	18	1 504	3	126	55	1 488
Észak-Magyarország (Northern-Hungary)	83	4 867	36	1 117	152	4 096
Hajdú-Bihar	46	1 048	11	248	139	2 851
Jász-Nagykun-Szolnok	40	1 635	14	317	139	4 029
Szabolcs-Szatmár-Bereg	62	2 075	7	244	145	4 363
Észak-Alföld (Northern Great Plain)	148	4 758	32	809	423	11 243
Bács-Kiskun	40	1 086	3	72	66	1 438
Békés	15	510	11	269	60	1 407
Csongrád	36	1 676	13	349	48	917
Dél-Alföld (Southern Great Plain)	91	3 272	27	690	174	3 762
Mindösszesen (Hungary total)	775	38 305	259	6 425	1 756	50 971

Forrás (Source): FH.

10.11. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma iskolai végzettség szerint, éves átlag
(Number of registered unemployed by educational level, yearly averages)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Max. 8 általános (Max. 8 classes of primary school)	206 078	191 772	171 882	165 465	160 099	153 085	146 260	152 395
Szaktanulmányozó, szakiskola (Vocational school)	175 650	167 585	152 164	146 226	136 291	124 078	115 323	117 620
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary school)	63 470	60 332	54 765	54 034	51 702	47 845	45 614	46 927
Gimnázium (Grammar school)	41 751	37 376	33 458	32 768	31 164	28 219	26 223	26 960
Főiskola (College diploma, BA)	9 887	9 529	8 061	8 194	8 360	8 149	8 324	9 740
Egyetem (University diploma, MA)	3 786	3 519	2 792	2 832	2 876	2 764	2 971	3 570
Összesen (Total)	500 622	470 112	423 121	409 519	390 492	364 140	344 715	357 212

Forrás (Source): FH.

10.12. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdők száma iskolai végzettség szerint, éves átlag
(Number of registered unemployed school-leavers by educational level, yearly averages)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Max. 8 általános (Max. 8 classes of primary school)	2 125	8 583	7 612	7 568	6 979	8 332	9 606	10 853
Szaktanulmányozó, szakiskola (Vocational school)	19 361	15 147	11 111	9 241	7 249	6 355	5 894	6 372
Képesítést adó középiskola (Vocational secondary school)	12 489	10 129	7 864	7 468	6 625	6 778	7 271	7 270
Gimnázium (Grammar school)	10 086	6 590	4 548	4 078	3 566	3 366	3 310	3 375
Főiskola (College diploma, BA)	1 656	1 491	1 099	1 211	1 247	1 463	1 766	2 401
Egyetem (University diploma, MA)	516	461	318	361	378	469	697	1 020
Összesen (Total)	46 233	42 401	32 551	29 927	26 044	26 763	28 542	31 292

Forrás (Source): FH.

**10.13. táblázat: A 7 éves és idősebb népesség a legmagasabb iskolai végzettség és terület szerint
(Population aged 7 years and over by highest education and administrative/geographical areas)**

Terület, igazgatási rang	Összesen	Általános iskola			Középiskola		Egyetem, főiskola stb.	
		Primary school			Secondary school		University, high school	
		első évfolyamát sem végezte el not even the first grade completed	1-7.	8.	érettségi nélkül	érettséggel	oklevél nélkül	oklevéllel
			1-7 th	8 th	without general certificate	with general certificate	without diploma	with diploma
Area, administrative rank	Total		évfolyam (grade)					
Főváros (Capital)	100,0	1,4	11,5	20,3	14,7	28,8	4,3	19,1
Megyeszékhely (Seat of county)	100,0	1,4	14,0	21,5	20,1	25,2	3,9	13,9
Többi megyei jogú város (Other towns with county rights)	100,0	1,3	14,5	25,5	22,9	23,2	2,4	10,0
Többi város (Other towns)	100,0	1,7	18,8	26,5	23,0	20,1	1,6	8,3
Városok együtt (Towns together)	100,0	1,5	15,3	23,4	19,9	24,0	3,0	12,8
Községek, nagyközségek (Villages, large villages)	100,0	2,1	23,7	31,7	23,1	14,2	0,9	4,3
Ország összesen (Country total)	100,0	1,7	18,3	26,3	21,1	20,5	2,2	9,8
Régiók (Regions)								
Közép-Magyarország (Central Hungary)	100,0	1,5	13,9	22,6	17,5	25,8	3,4	15,3
Közép-Dunántúl (Central Transdanubia)	100,0	1,6	18,0	27,5	23,8	19,3	1,8	8,0
Nyugat-Dunántúl (Western Transdanubia)	100,0	1,5	17,4	26,7	23,4	20,7	1,7	8,6
Dél-Dunántúl (Southern Transdanubia)	100,0	2,0	19,4	28,4	22,9	17,7	1,9	7,7
Észak-Magyarország (Northern Hungary)	100,0	2,0	21,1	27,6	21,4	19,2	1,6	7,2
Észak-Alföld (Northern Great Plain)	100,0	2,2	22,5	27,9	21,6	16,8	1,8	7,1
Dél-Alföld (Southern Great Plain)	100,0	1,6	20,3	28,3	22,3	17,9	1,9	7,7

Forrás (Source): KSH Népszámlálás (CSO Census).

10.14. táblázat: A munkanélküliek és egyéb munkát keresők legmagasabb befejezett iskolai végzettség, régiók és településtípusok szerint (*Unemployed and persons seeking for an employment by highest education attainment, regions and types of localities*)

Régió, településtípus <i>Region, type of locality</i>	Munkát keresők <i>Persons seeking for an employment</i>			Munkanélküliek <i>Unemployed</i>			Egyéb munkát keresők <i>Other persons seeking for an employment</i>		
	alsó-fokú	közép-fokú	felső-fokú	alsó-fokú	közép-fokú	felső-fokú	alsó-fokú	közép-fokú	felső-fokú
	<i>primary</i>	<i>sec-ondary</i>	<i>higher</i>	<i>primary</i>	<i>sec-ondary</i>	<i>higher</i>	<i>primary</i>	<i>sec-ondary</i>	<i>higher</i>
iskolai végzettség (<i>education completed</i>)									
Közép-Magyarország (Central Hungary)									
Budapest	32,2	57,8	9,8	31,8	58,5	9,6	32,9	56,8	10,1
Város (Towns)	39,2	55,8	4,6	38,0	57,4	4,5	40,9	53,6	4,9
Község (Villages)	43,4	53,5	2,9	43,8	53,5	2,5	42,8	53,6	3,4
Közép-Dunántúl (Central Transdanubia)									
Megyei jogú város (Towns with county rights)	33,4	60,5	6,0	33,6	60,4	6,0	33,0	60,8	6,1
Többi város (Other towns)	39,8	55,8	3,7	40,3	55,6	3,9	39,0	56,2	3,3
Község (Villages)	47,3	50,3	2,2	47,2	50,4	2,2	47,4	50,2	2,1
Nyugat-Dunántúl (Western Transdanubia)									
Megyei jogú város (Towns with county rights)	31,3	61,7	6,8	32,0	61,1	6,7	30,2	62,7	7,0
Többi város (Other towns)	35,4	59,5	4,9	36,5	58,2	5,1	33,8	61,3	4,6
Község (Villages)	43,9	53,4	2,5	44,9	52,4	2,5	42,6	54,8	2,5
Dél-Dunántúl (Southern Transdanubia)									
Megyei jogú város (Towns with county rights)	31,6	61,8	6,4	32,2	61,9	5,7	30,5	61,5	7,7
Többi város (Other towns)	36,7	60,1	3,0	37,2	59,6	2,9	35,6	61,0	3,3
Község (Villages)	54,6	43,6	1,3	54,8	43,4	1,3	54,2	43,9	1,3
Észak-Magyarország (Northern Hungary)									
Megyei jogú város (Towns with county rights)	32,1	62,6	5,1	32,0	63,0	4,8	32,3	61,5	5,8
Többi város (Other towns)	38,9	57,6	3,1	39,2	57,7	2,8	38,1	57,6	3,8
Község (Villages)	51,5	46,6	1,3	51,9	46,4	1,3	50,7	47,3	1,5
Észak-Alföld (Northern Great Plain)									
Megyei jogú város (Towns with county rights)	30,4	62,9	6,6	30,7	63,0	6,2	29,8	62,6	7,4
Többi város (Other towns)	45,3	52,1	2,2	45,6	51,8	2,1	44,5	52,7	2,4
Község (Villages)	55,2	43,4	1,0	55,3	43,4	0,9	54,8	43,5	1,1
Dél-Alföld (Southern Great Plain)									
Megyei jogú város (Towns with county rights)	29,8	63,1	7,0	29,8	63,3	6,9	29,8	62,7	7,4
Többi város (Other towns)	40,3	56,3	3,1	40,2	56,5	3,0	40,5	55,9	3,3
Község (Villages)	48,4	50,0	1,5	48,7	49,8	1,4	47,5	50,5	1,7
Magyarország összesen (Country total)	41,9	53,8	4,0	42,3	53,7	3,7	41,1	54,1	4,5

Forrás (Source): KSH Népszámlálás (CSO Census).

11.1. táblázat: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavállalási engedélyek (Work permits issued to foreign citizens)

Év	Az év során kiadott munkavállalási engedélyek száma	Az év utolsó napján érvényben lévő engedélyek száma
Year	Number of work permits issued during the year	Number of work permits valid at the last day of the year
1989	25 259	...
1990	51 946	...
1991	41 724	33 352
1992	24 621	15 727
1993	19 532	17 620
1994	24 756	20 090
1995	26 085	21 009
1996	20 296	18 763
1997	24 244	20 382
1998	26 310	22 466
1999	34 138	28 469
2000	40 203	35 014
2001	47 269	38 623
2002	49 779	42 700
2003	57 383	48 651

Forrás (Source): FH, a munkaügyi központok jelentései alapján. (NEO, based on the reports of the regional labour centres.)

12.1. táblázat: Sztrájkok (Strikes)

Év	A sztrájkok száma	A sztrájkokban résztvevők száma, fő	Kiesett órák száma, ezer
Year	Number of strikes	Number of involved persons	Hours lost, in thousands
1991	3	24 148	76
1992	4	1 010	33
1993	5	2 574	42
1994	4	31 529	229
1995	7	172 048 ^a	1 708 ^a
1996	8	4 491	19
1997	5	853	15
1998	7	1 447	3
1999	5	16 685	242
2000	5	26 978	1 192
2001	6	21 128	61
2002	4	4 573	9
2003	7	10 831	19

^a A pedagógussztrájk adatai részben becsült adatok. (Teachers strikes number partly estimated.)

Forrás (Source): KSH sztrájkstatisztika. (KSH.)

13.1. táblázat: A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és munkanélküliségi rátája nemeként az EU–15, valamint az EU–25 országaiban, 2003* (*Employment and unemployment rate of population aged 15–64 by sex in the EU–15 and EU–25, 2003*)*

Ország <i>Country</i>	Foglalkoztatási arány <i>Employment rate</i>			Munkanélküliségi ráta <i>Unemployment rate</i>		
	férfiak <i>males</i>	nők <i>females</i>	együtt <i>all</i>	férfiak <i>males</i>	nők <i>females</i>	együtt <i>all</i>
Ausztria (<i>Austria</i>)	76,5	61,9	69,1	4,0	4,3	4,1
Belgium (<i>Belgium</i>)	67,1	51,4	59,3	7,5	8,0	7,7
Dánia (<i>Denmark</i>)	79,7	70,5	75,1	5,2	5,8	5,5
Egyesült Királyság (<i>United Kingdom</i>)	77,9	65,3	73,6	5,5	4,1	4,9
Finnország (<i>Finland</i>)	70,3	67,1	68,7	11,1	10,0	10,5
Franciaország (<i>France</i>)	69,4	57,3	63,3	7,5	9,5	8,5
Görögország (<i>Greece</i>)	72,5	44,0	58,0	5,9	13,8	9,1
Hollandia (<i>Netherlands</i>)	81,2	65,8	73,6	3,5	3,8	3,6
Írország (<i>Ireland</i>)	74,5	55,4	65,0	5,0	4,0	4,6
Luxemburg (<i>Luxembourg</i>)	73,3	52,0	62,7	3,0	4,6	3,7
Németország (<i>Germany</i>)	70,9	58,9	64,9	10,3	9,4	9,9
Olaszország (<i>Italy</i>)	69,5	42,8	56,1	7,0	12,0	9,0
Portugália (<i>Portugal</i>)	74,3	60,7	67,3	5,6	7,8	6,6
Spanyolország (<i>Spain</i>)	73,1	45,9	59,6	8,0	15,9	11,2
Svédország (<i>Sweden</i>)	74,9	72,2	73,6	6,2	5,0	5,6
EU–15	72,6	56,0	64,3	7,5	8,9	8,1
Magyarország (<i>Hungary</i>)	63,5	50,9	57,0	6,2	5,4	5,8
Ciprus (<i>Cyprus</i>)	78,8	60,2	69,2	3,9	4,6	4,2
Cseh Köztársaság (<i>Czech Republic</i>)	73,2	56,6	64,9	5,9	9,7	7,6
Észtország (<i>Estonia</i>)	66,8	58,3	62,3	11,3	10,8	11,0
Lengyelország (<i>Poland</i>)	56,4	46,4	51,4	19,2	20,3	19,7
Lettország (<i>Latvia</i>)	65,8	57,8	61,7	12,7	10,9	10,7
Litvánia (<i>Lithuania</i>)	65,9	60,0	62,8	10,6	13,2	13,0
Málta (<i>Malta</i>)	75,6	33,4	54,6	6,4	9,9	7,5
Szlovákia (<i>Slovakia</i>)	63,5	52,3	57,9	17,0	17,3	17,2
Szlovénia (<i>Slovenia</i>)	67,2	57,7	62,5	6,1	7,1	6,6
EU–25	70,8	55,1	62,9	8,5	10,0	9,1

* II. negyedév (*2nd Quarterly*).

Forrás (*Source*): New Cronos.

13.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele, 2003 (*Employment composition, 2003*)*

Ország	Egyéni vállalkozó	Részmunka-idős	Határozott idejű szerződéses	Szolgáltatás	Ipar	Mezőgazdaság
Country	Self employed	Part time	Fix term contr.	Service	Industry	Agriculture
Ausztria (Austria)	n.a.	20,2	7,1	n.a.	n.a.	n.a.
Belgium (Belgium)	16,3	20,5	8,4	75,6	22,2	2,2
Dánia (Denmark)	7,1	21,3	9,3	74,5	22,2	3,3
Egyesült Királyság (United Kingdom)	12,2	25,2	6,1	80,4	18,7	0,9
Finnország (Finland)	11,8	13,0	16,3	68,9	26,0	5,1
Franciaország (France)	8,8	16,5	12,9	74,3	21,6	4,1
Görögország (Greece)	42,3	4,3	11,0	60,6	23,4	16,0
Hollandia (Netherlands)	14,0	45,0	14,6	77,7	19,0	3,3
Írország (Ireland)	17,4	16,8	5,1	65,8	27,7	6,5
Luxemburg (Luxembourg) ^a	6,9	10,3	5,0	76,7	22,0	1,3
Németország (Germany)	10,8	22,4	12,2	70,3	27,2	2,4
Olaszország (Italy)	25,0	8,5	9,9	66,5	29,1	4,4
Portugália (Portugal)	26,9	11,7	21,1	55,0	32,3	12,6
Spanyolország (Spain)	15,3	8,0	30,6	65,3	29,1	5,7
Svédország (Sweden)	4,7	22,9	15,1	74,8	22,8	2,3
EU-15	14,8	18,6	12,8	71,4	24,6	4,0
Magyarország (Hungary)	13,2	4,4	7,5	62,3	31,9	5,8
Ciprus (Cyprus) ^a	na	na	na	70,2	20,7	9,1
Cseh Köztársaság (Czech Republic)	17,1	5,0	9,2	56,1	39,4	4,5
Észtország (Estonia)	8,9	8,5	2,5	61,5	32,3	6,1
Lengyelország (Poland)	27,3	10,5	19,4	53,0	28,6	18,4
Lettország (Latvia) ^a	16,9	11,3	6,7	60,3	24,4	15,3
Litvánia (Lithuania)	20,3	9,6	7,2	54,2	28,0	17,8
Málta (Malta) ^a	12,3	6,8	4,1	63,7	34,3	1,9
Szlovákia (Slovakia)	10,2	2,4	4,9	61,3	34,3	4,4
Szlovénia (Slovenia)	16,9	6,2	13,7	52,9	36,4	10,7
EU-25	15,6	17,1	12,9	69,2	25,5	5,2

* II. negyedév (2nd Quarterly).^a 2000-es adat (Data of 2000).

Forrás (Source): Employment in Europe.

13.3. táblázat: A fiatalok iskolázottsága és az élethosszig tartó tanulásban való részvétel nemeként az EU-15, valamint az EU-25 országokban* (Youth educational attainment level and participation in the LLL in EU-15 and EU-25, 2003)*

Ország	A 20–24 éves népességből a legalább középfokú végzettségűek aránya ¹ <i>Percentage of young people aged 20–24 having attained at least upper secondary education attained¹</i>			A 25–64 évesekből tanulási tevékenységben résztvevők aránya <i>Percentage of the adult population aged 25 to 64 participating in education and training</i>		
	férfiak <i>males</i>	nők <i>females</i>	együtt <i>all</i>	férfiak <i>males</i>	nők <i>females</i>	együtt <i>all</i>
<i>Country</i>						
Ausztria (Austria)	85,1	82,2	83,8	8,0	7,8	7,9
Belgium (Belgium)	78,0	84,6	81,3	8,3	8,7	8,5
Dánia (Denmark)	72,6	76,2	74,4	16,0	22,0	18,9
Egyesült Királyság (United Kingdom)	78,7	78,1	78,2	17,6	25,3	21,3
Finnország (Finland)	82,5	87,9	85,2	15,0	20,4	17,6
Franciaország (France)	78,8	83,0	80,9	7,1	7,7	7,4
Görögország (Greece)	76,5	86,9	81,7	3,5	3,8	3,7
Hollandia (Netherlands)	70,0	76,7	73,3	16,2	17,0	16,5
Írország (Ireland)	82,3	89,0	85,7	8,4	11,0	9,7
Luxemburg (Luxembourg)	74,0	65,5	69,8	6,6	6,0	6,3
Németország (Germany)	71,6	73,4	72,5	6,4	5,6	6,0
Olaszország (Italy)	66,4	73,4	69,9	4,2	5,2	4,7
Portugália (Portugal)	40,7	54,7	47,7	3,4	4,0	3,7
Spanyolország (Spain)	57,1	70,1	63,4	5,3	6,3	5,8
Svédország (Sweden)	84,1	87,1	85,6	31,3	37,3	34,2
EU-15	71,2	76,4	73,8	8,9	10,5	9,7
Magyarország (Hungary)	83,9	86,1	85,0	5,4	6,5	6,0
Ciprus (Cyprus)	76,1	87,8	82,2	7,1	8,5	7,9
Cseh Köztársaság (Czech Republic)	92,7	91,4	92,0	5,1	5,7	5,4
Észtország (Estonia)	78,5	84,2	81,4	5,2	7,1	6,2
Lengyelország (Poland)	86,1	91,5	88,8	4,5	5,5	5,0
Lettország (Latvia)	68,5	79,7	74,0	5,7	10,2	8,1
Litvánia (Lithuania)	78,3	85,8	82,1	3,3	5,7	4,5
Málta (Malta)	39,8	46,2	43,0	4,9	3,6	4,2
Szlovákia (Slovakia)	94,1	94,2	94,1	4,9	4,7	4,8
Szlovénia (Slovenia)	87,4	94,2	90,7	13,9	16,3	15,1
EU-25	74,2	79,2	76,7	8,3	9,7	9,0

* II. negyedév (2nd Quarterly).

¹ Szakképzéssel együtt. ("Upper secondary" includes uncertified vocational training.)

Forrás (Source): New Cronos.

13.4. tábla: A teljes munkaidőben foglalkoztatottak törvényes minimálbére, 23 évesek és idősebbek*
(Monthly statutory minimum wage rates, Full-time adult employees, aged 23+)*

Ország <i>Country</i>	Nemzeti valutában <i>In local currency</i>	Euróban <i>In euros</i>	Az adatgyűjtés időpontja ¹ <i>Date effective¹</i>
Belgium (<i>Belgium</i>)		1 317,50	01. 02. 2004
Bulgária (<i>Bulgaria</i>)	120 leva	61	16. 01. 2004
Ciprus (<i>Cyprus</i>)	350 Cyprus pounds	600	01. 06. 2004
Cseh Köztársaság (<i>Czech Republic</i>)	6 700 koruna	211	01. 01. 2004
Észtország (<i>Estonia</i>)	2 480 kroons	159	01. 01. 2004
Franciaország (<i>France</i>)		1 154,13	25. 06. 2004
Görögország (<i>Greece</i>)		559,98 ^a	01. 09. 2004
Magyarország (<i>Hungary</i>)	53 000 forints	212	01. 01. 2004
Írország (<i>Ireland</i>)		1 213,33	01. 02. 2004
Lettország (<i>Latvia</i>)	80 lats	121	01. 01. 2004
Litvánia (<i>Lithuania</i>)	450 litas	130	01. 09. 2003
Luxemburg (<i>Luxembourg</i>)		1 402,96 ^b	01. 08. 2003
Málta (<i>Malta</i>)	233,48 lira	543	01. 01. 2004
Moldova (<i>Moldova</i>)	340 leu	23	01. 07. 2003
Hollandia (<i>Netherlands</i>)		1 264,80	01. 07. 2003
Lengyelország (<i>Poland</i>)	824 zloty	183	01. 01. 2004
Portugália (<i>Portugal</i>)		365,60	01. 01. 2004
Románia (<i>Romania</i>)	2 800 000 leu	68	01. 01. 2004
Oroszország (<i>Russian Federation</i>)	600 rubles	17	01. 10. 2003
Szerbia (<i>Serbia</i>)	5 395 new dinars	73	01. 02. 2004
Szlovákia (<i>Slovakia</i>)	6500 koruna	163	01. 10. 2004
Szlovénia (<i>Slovenia</i>)	117 500 tolaras	484	01. 08. 2004
Spanyolország (<i>Spain</i>)		490,80	25. 06. 2004
Törökország (<i>Turkey</i>)	444 150 000 lira	250	01. 07. 2004
Ukrajna (<i>Ukraine</i>)	205 hryvnia	31	01. 12. 2003
Egyesült Királyság (<i>United Kingdom</i>)	840,67 pounds sterling	1 226	01. 10. 2004

* Ahol a hivatalos rátákat óra- vagy hetibérben adták meg, ott azok havibérre lettek kiszámítva, heti 40 munkaórával és évi 52 munkahéttel számolva. A minimálbére vonatkozó adatok nem tartalmazzák a nemzeti jogszabályok vagy gyakorlatok alapján kifizetett 13. vagy 14. havi béreket. (*Where official rates are expressed by the hour or week, they have been converted to monthly rates on the basis of a 40-hour week or 52-week year. Minimum wage figures exclude any 13th or 14th month payments that may be due under national legislation, custom or practice.*)

¹ A minimálbére vonatkozó legfrissebb adatok. (*Minimum wage levels last updated.*)

^a Kizárólag nem házas szellemi foglalkoztatott. (*Unmarried white collar workers only.*)

^b Kizárólag szakképzetlen foglalkoztatott. (*Unskilled workers only.*)

Forrás (*Source*): FedEE review of minimum wage rates: www.fedee.com/minwage.html

A FONTOSABB ADATOK FORRÁSAI

Az adatoknak adatgyűjtők szerinti csoportosításban két fő forrása van, az egyik a KSH rendszeres intézményi, illetve lakossági adatgyűjtései, a másik a Foglalkoztatási Hivatal (FH) regisztere és az általa lebonyolított adatgyűjtések.

FŐBB KSH ADATFORRÁSOK

• KSH-MEF: *Munkaerő-felmérés*

A Központi Statisztikai Hivatal a lakosság gazdasági aktivitásának – foglalkoztatottságának és munkanélküliségének – vizsgálatára 1992-ben vezetett be ezt az adatgyűjtést. A munkaerő-felmérés a magánháztartásokra kiterjedő reprezentatív felvétel, mely a 15–74 éves személyek gazdasági aktivitásáról nyújt információt. Az adatgyűjtés célja, hogy a foglalkoztatottság és a munkanélküliség alakulását a nemzetközi statisztikai ajánlásoknak megfelelően, a mindenkori munkaügyi szabályozástól, illetve annak változásától függetlenül, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmait felhasználva figyelje meg.

A lakosság körében végzett munkaerő-felmérés a nemzetközi gyakorlatban a foglalkoztatottság, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság egyidejű, átfogó és konzisztens mérésének általánosan elterjedt eszköze. Az adatok feldolgozásának technikája biztosítja az osztályozásból adódó torzítások minimálisra csökkentését (mivel az egyes csoportokba való besorolás szigorú kritériumok szerint történik), ugyanakkor bizonyos fokú szabadságot is enged a nemzeti sajátosságok figyelembevételénél.

A magyar munkaerő-felmérés a vizsgált népességet a vonatkozási héten végzett tevékenységük alapján sorolja a következő két főcsoportba: gazdaságilag aktívak (a rendelkezésre álló munkaerő) és gazdaságilag nem aktívak (inaktívak).

A gazdaságilag aktív kategória (rendelkezésre álló munkaerő) magában foglalja mindazon személyeket, akik a megfigyelés hetében a munkaerőpiacon foglalkoztatottként vagy munkanélküliként megjelentek.

A felvételben használt fogalmak az ILO ajánlásait követik. Ennek megfelelően tartalmuk a következő:

Foglalkoztatottnak tekintendő mindenki, aki a vizsgált időszakban (a negyedév egyes hónapjainak 12. napját magában foglaló ún. vonatkozási héten, a he-

tet hétfőtől vasárnapig számítva) legalább 1 óra, jövedelmet biztosító munkát végzett, vagy munkájától csak átmenetileg (szabadság, betegség stb. miatt) volt távol.

Jövedelmet biztosító munkának számít minden olyan tevékenység:

- amely pénzjövedelmet eredményez, vagy
- amely természetbeni juttatást biztosít, esetleg
- amelyet egyéb, később realizálható jövedelem érdekében végeztek,
- amelyet, mint segítő családtagok végeztek a háztartáshoz tartozó gazdaság, vállalkozás jövedelmének növelése érdekében.

A felvétel szempontjából nem számít jövedelmet biztosító munkának az önként, ingyenesen, más háztartásnak vagy intézménynek nyújtott bármilyen segítség (társadalmi munka, ún. kalákamunka stb.), a saját ház vagy lakás építése, felújítása, javítása, a tanulmányhoz kötött szakmai gyakorlat keretében végzett munka (még akkor sem, ha azért valamilyen díjazást kapnak), valamint a háztartásban, a ház körül végzett munka, beleértve a kerti munkákat is. A háztáji gazdaságban végzett munka csak akkor tekinthető jövedelemszerzőnek, ha annak eredménye jellemzően piacra és nem saját fogyasztásra kerül.

A gyermekgondozási díjban (gyed), gyermekgondozási segélyben (gyes) részesülőket – az 1995-ben Prágában az átalakuló országok számára megfogalmazott ILO-ajánlásnak megfelelően – a vonatkozási héten végzett tevékenységük alapján kell osztályozni.

Mivel a nemzeti számlák (SNA) fogalmi rendszere szerint a védelmi tevékenység hozzájárul a nemzeti össztermék létrehozásához, a sorkatonák általában a foglalkoztatottak között szerepelnek, ha az adattartalom ettől eltérő, akkor lábjegyzetben történik utalás rá. A sorkatonák létszámára vonatkozó adat adminisztratív forrásból származik.

Munkanélkülinek tekintendő az a személy, aki egyidejűleg

- az adott héten nem dolgozott (s nincs olyan munkája, amelytől átmenetileg távol volt),
- aktívan keresett munkát a kikérdezést megelőző négy hét folyamán,
- rendelkezésre áll, azaz két héten belül munkába tudna állni, ha találna megfelelő állást.

A munkanélküliek sajátos csoportját alkotják azok, akik ugyan nem dolgoztak a vonatkozási héten, de

már találtak munkát, ahol 30 napon belül dolgozni kezdenek. Rájuk nem vonatkozik a hármas kritérium egyidejű teljesülése.

Aktív munkakeresésnek tekintendő, ha valaki állami vagy magán-munkaközvetítőn keresztül érdeklődött állás után, közvetlenül keresett meg munkáltatókat, hirdetést olvasott, adott fel, hirdetésre választolt, rokonoknál, ismerősöknél érdeklődött, tesztet írt, vizsgát tett vagy meghallgatáson volt, vállalkozásának elindítását intézte.

Gazdaságilag aktívak azok, akik megjelennek a munkaerőpiacon, azaz a foglalkoztatottak és a munkanélküliek.

Gazdaságilag nem aktívak azok, akik a vonatkozási héten nem dolgoztak, illetve nem volt rendszeres, jövedelmet biztosító munkájuk és nem is kerestek munkát, vagy kerestek, de nem tudtak volna munkába állni. Ide tartoznak – többek között – a passzív munkanélküliek, akik szeretnének ugyan munkát, de kedvezőtlennek ítélve elhelyezkedési esélyeiket, meg sem kísérlék az álláskeresést.

A munkaerő-felmérés mintája többlépcsős, rétegzett minta. A 15 000 lakosú vagy ennél népesebb településeken a népszámlálási számlálókörzetek az elsődleges és a lakások a másodlagos mintavételi egységek, míg a kisebb településeken az elsődleges, másodlagos, illetve utolsó mintavételi egységek rendre a települések, a számlálókörzetek, illetve lakások. A munkaerő-felmérés mintájának kialakításánál a rétegképző ismérvek a következők voltak: földrajzi egységek, települések nagysága szerinti kategóriák, lakóövezetek. Ez utóbbiakra példák a (történelmi) városközpontok, külvárosok, lakótelepek stb.

1998-tól a munkaerő-felmérés címregisztere az 1990-es népszámlálás 12 775 körzetéből áll, ez 751 települést és mintegy 626 000 címet jelent. A mintanagyság lehetővé teszi, hogy a mintarégió (NUTS2) szinten is reprezentatív legyen.

A munkaerő-felmérés negyedéves mintája körzetenként három véletlenszerűen kiválasztott címet tartalmaz, melyből havonta egyet keresnek fel az összeírók. A munkaerő-felmérés keretében 1998-tól negyedévente mintegy 33 000 háztartás és 66 000 személy kerül összeírásra. A mintában alkalmazott egyszerű, rotációs eljárás szerint bármely háztartás, amely valamilyen időpontban belép a mintába, hat egymást követő negyedévben szolgáltat adatokat, majd végleg elhagyja

azt. Két egymást követő időszak mintájának a közös része a meghíúsulások miatt kisebb, mint 5/6, ami 100 százalékos válaszolás mellett adódna.

A MEF 2002 III. negyedévéig az 1990. évi népszámláláson alapuló népességszám továbbvezetés súlyrendszerét használta a teljeskörűsítéshez. A 2001. évi népszámlálás részletes adatainak rendelkezésre állásakor 2002 végén a 2001. és a 2002. évi adatokat az új súlyrendszerrel újra számítottuk. A 2002. évi éves adatok csak az új súlyrendszernek megfelelően kerülnek publikálásra, míg a 2001. évi adatok a régi és az új súlyrendszernek megfelelően is. Az idősor összekapcsolása így a 2001. évi adatokon keresztül biztosított.

A 2001. évi népszámlálás alapján az 1991–2000. évi népességadatok korrekciója elkészült. Ennek felhasználásával, valamint az időközben végrehajtott módszertani változások visszamenőleges érvényesítésével a MEF teljes időszora újra súlyozásra kerül, és az 1992–2000. évi adatok mellett az adatbázisban a régi és az új súly is szerepelni fog. A 3.1–3.6 táblákban a 2000. évi adat már ennek megfelelően került megadásra.

• *KSH-IMS: Intézményi kereseti statisztika*

A kereseti adatok legfontosabb forrása a havi (éves) intézményi munkaügyi jelentés. A megfigyelési kört jelenleg a legalább 5 fős létszámú vállalkozások, illetve létszámnagyságtól függetlenül teljes körűen a költségvetési és társadalombiztosítási intézmények, valamint a kijelölt nonprofit szervezetek jelentik. Az ettől eltérő vonatkozási kör a forrásnál megjelölésre került.

A keresetek minden esetben a teljes munkaidőben foglalkoztatottakra vonatkoznak. A mindenkor havi átlagkereset részét képezi a kifizetés hónapjában az alapbér, bérpótlékok (ide tartozik a bányászati hűségjutalom és a Széchenyi professzori ösztöndíj is), a kiegészítő fizetés, valamint a prémium, a jutalom, a 13. és további havi fizetés is.

A nettó kereset a gazdálkodó szervezetenkénti bruttó átlagkeresetből a munkavállalói járulék, a személyi jövedelemadó, valamint a nyugdíj- és egészségbiztosítási járulék levonásával, illetve az adott évre érvényes járulékküszöb és az alkalmazotti kedvezményre jogosító jövedelemhatár figyelembevételével számított adat. A bruttó keresetből kiinduló nettósítás csak az összes munkavállalót érintő levonásokkal kezeli, így az 1999-től bevezetett gyermekek utáni adókedvezmény hatásával a korábbi gyakorlatnak megfelelően nem számol. A személyi jövedelemadó kiszámítása az

sza-törvényben szereplő – az adott évre érvényes – sávós adóelőleg-kulcsokkal történik, az adatokat intézményi és havi szinten nettósítjuk.

A bruttó és nettó kereseti indexek közötti különbség nagysága, és iránya minden évben az adótábla, illetve a kedvezmények (pl. alkalmazotti adókedvezmény) változásaitól függ. Az adott gazdasági ágban az eltérések nagyságát tehát az is befolyásolja, hogy az odatartozó vállalkozások között milyen az eloszlása azoknak az egyéneknek, akik kiesnek az alkalmazotti adókedvezményből és így nettó keresetük akár 8–9 százalékponttal kevésbé nő, mint bruttó keresetük. (Azzal a feltételezéssel élve, hogy a vállalkozásnál mindenki átlagosan keres.)

Az indexek összehasonlító körre vonatkoznak, figyelembe véve a definícióváltozásokat, illetve az adatgyűjtés körének változásait is. A KSH tradicionálisan a főátlagindexet publikálja keresetnövekedési mutatóként. A keresetváltozás mértéke így a két időszak közötti létszámarányok eltolódását és a tényleges keresetváltozás hatását együttesen tükrözi. A reálkereset változását a nettó kereseti index és az ugyanezen időszaki fogyasztóiár-index hányadosából képzett index 100 százalékos feletti (vagy alatti) értéke adja.

A foglalkozások egységes osztályozási rendszere (FEOR) 1994. január 1-je óta érvényes változata szerint a szellemi állománycsoportba az 1–4. foglalkozási főcsoportba, a fizikaiba pedig az 5–9. foglalkozási főcsoportba tartozókat soroljuk.

• **KSH-MEM: Munkaerőmérés**

A munkaerő-felmérés bevezetése előtt a teljes munkaerőpiacról az évenként készülő munkaerőmérés adott képet a két népszámlálás közötti időszakban.

A munkaerőmérés, mint neve is mutatja, mérlegszerű elszámolás, amely egy eszmei időpontban (január 1.) állítja szembe a rendelkezésre álló munkaerőt (munkaerőforrás) a munkaerő-felhasználással. A népességet gazdasági aktivitásuk szempontjából veszi számba, megkülönböztetve a munkavállalási korú, illetve munkavállalási koron kívüli népességet. Az adatok forrása az éves és évközi intézményi munkaügyi-statisztikai adatgyűjtés 1992-től, a lakossági munkaerő-felmérés és a népszámlálás adatállományai, a gazdasági szervezetek regisztere, az Országos Egészségbiztosítási Pénztár, az Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, valamint az Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ (OMKMK, jelenleg

FH) statisztikai. Kiinduló forrása az éves intézményi munkaügyi statisztikai jelentés – foglalkoztatottak munkajogi létszáma december 31-én – táblája.

• **Egyéb adatforrások**

Az 1980. és 1990. évi foglalkoztatási adatok becsléséhez népszámlálási adatok kerültek felhasználásra. Az összefoglaló gazdasági mutatók a nemzetgazdasági mérlegekből, a fogyasztói és ipari termelői árstatisztikából, illetve az ipari beszámoló jelentésből származnak. Ezen adatforrások részletes leírása a vonatkozó szakstatisztikai publikációkban szerepel.

FŐBB FH ADATFORRÁSOK

• **FH-REG: Munkanélküli regiszter adatbázis**

A munkanélküliségi adatok másik fő forrása Magyarországon – és a legtöbb fejlett országban – a nyilvántartásba vett (regisztrált) munkanélküliek egyéni adatait tartalmazó havonta összegyűjtött – ún. adminisztratív rekordokat tartalmazó – hatalmas adatbázis.

A nyilvántartás tulajdonképpen minden állást keresőt tartalmaz, de közülük egy adott időpontban csak azokat tekintik regisztrált munkanélkülinek, aki – az állami foglalkoztatási szolgálat valamelyik kirendeltségén magát munkanélküliként nyilvántartásba vetette (vagyis nincs munkája, szeretne dolgozni és ehhez kéri a munkaerőpiaci szervezet segítségét); – a vizsgált időpontban – az egyes hónapok zárónapján – nem nyugdíjas, nem nappali tagozatos tanuló, és elhelyezkedése érdekében együttműködik a kirendeltséggel (vagyis a felajánlott megfelelő munkát, át- vagy továbbképzést elfogadja, illetve a közvetítő/tanácsadó által előírt időpontokban jelentkezik a kirendeltségen).

Amennyiben a nyilvántartásban szereplő személy a zárónapon valamely támogatott foglalkoztatási program keretében dolgozik, vagy munkaerőpiaci képzésben vesz részt, vagy rövid idejű (pl. alkalmi) munkán dolgozik, a munkanélküli státusa szünetel.

Ha az ügyfél nem működik együtt a kirendeltséggel, a munkanélküli nyilvántartásból kikerül.

A nyilvántartás adatai – adminisztratív rekordjai – nem csak az időponti adatok megállapítását teszik lehetővé, hanem az áramlások, a beáramlás és a kiáramlás megfigyelését is.

A Foglalkoztatási Szolgálathoz bejelentett munkaerő-igények rekordjai alapján havonta hasonló statisztika

rikai feldolgozások készülnek az álláshelyek stock- és flow jellegű adatairól is.

A különböző aktív eszközökben való részvételtől, a résztvevők számáról, ki- és beáramlásairól ugyancsak havonta készül részletes statisztika a kifizetett támogatások alapján.

A nyilvántartásokra épülő, havonta készülő, rendkívül részletes – országos, régiókénti, megyei, kirendeltségi körzetenkénti, sőt településenkénti – statisztika az állami foglalkoztatási szolgálat fő funkciói (közvetítés, járadékfizetés, aktív eszköz támogatást stb.) ellátása közben keletkező adminisztratív rekordok másodlagos feldolgozása alapján készül, tulajdonképpen azoknak igen fontos és hasznos „mellékterméke”.

A Foglalkoztatási Hivatal (és jogelődei, az OMK, OMMK, ill. az OMKMK) 1989-től havonta publikálja ezen statisztikák főbb adatait. A kirendeltségi körzetenkénti adatokat is tartalmazó részletesebb jelentéseket a megyei/fővárosi Munkaügyi Központok hozzák nyilvánosságra.

A regisztrált munkanélküliekkel számított munkanélküliségi ráták nevezőit a KSH-nak a munkaerő-mérlegben publikált gazdaságilag aktív népesség adata, illetve ennek régiókra és megyékre való lebontása szolgáltatja.

A regisztrált munkanélküliek száma és a regisztrált munkanélküliségi ráta értelemszerűen eltér a KSH Munkaerő-felmérés eredményeitől. A különbség fő okai az eltérő fogalomrendszer és az alapvetően különböző megfigyelési/mérési módszer.

• **FH-PROG: Rövidtávú munkaerőpiaci prognózis**

A Foglalkoztatási Hivatal (illetve jogelődei) kezdeményezése alapján és koordinálása mellett a munkaerőpiaci szervezet 1991-től kezdődően évente két alkalommal – márciusban és szeptemberben – hatalmas mintán, több mint 4500 munkaadó interjú megkérdezésével hajtja végre az ún. rövidtávú prognózis felmérést.

A kérdőív a felkeresett cégek reál- és pénzügyi folyamatai várható alakulását, fejlesztési és munkaerő-gazdálkodási terveit és szándékait tudakolja, rákérdez a konkrét létszámcsoökkentési és létszám bővítési terveikre és felméri az aktív eszközökkel kapcsolatos várható igényeiket is.

A kérdőívek kirendeltségi körzetenként, megyénként és országosan is feldolgozásra kerülnek, hasznos

információkat szolgáltatva mindegyik szinten a munkaerőpiaci szervezet munkájának tervezéséhez.

A prognózis-felmérés alkalmat és lehetőséget ad arra, hogy – más forrásokból származó információkat is felhasználva – a megyék ill. a főváros részletesebben elemezzék a munkaerőpiaci helyzetük alakulását és fő tendenciáit, felkészüljenek a rövid távon várható problémák kezelésére, ügyfeleik változó igényeinek kielégítésére.

A rövidtávú prognózisnak csak egyik eredménye maga az előrejelzés. További nagyon fontos „melléktermékei”: a vállalatokkal való rendszeres, személyes kapcsolattartás, a közvetítő-ügyműködő munkakörben dolgozó képzőbiztosok szakismeretének, helyismeretének bővülése, a munkaerőpiaci képzés orientálása a megismert igények alapján.

A prognózis-felmérésekhez esetenként különböző kiegészítő adatfelvételeket kapcsolva további fontos információkhoz is juthatunk, amelyeket a kutatók, a foglalkoztatáspolitikai és/vagy az oktatáspolitikai irányítói tudnak a munkájuk során hasznosítani.

• **FH-BT: A „bértarifa” felvételek**

A Foglalkoztatási Hivatal (illetve jogelődei) 1992-től évente hajtja végre az egyéni alaphérek és keresetek megismerését szolgáló, hatalmas mintával dolgozó reprezentatív adatfelvételeket, a Gazdasági Minisztérium (korábban az SzCsM ill. a MüM) megbízásából.

Az adatgyűjtés referencia hónapja minden évben a május hónap, de az alaphéren (alapilletményen) felüli nem rendszeres kifizetések egy hónapra jutó átlagának meghatározásához ezen kifizetések előző évi teljes összegét alkalmazzák.

A versenyszférában kezdetben csak a 20 fő fölötti cégekre terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy minden vállalkozás köteles adatot szolgáltatni, de a mintába csak meghatározott napokon született dolgozók kerülnek be.

A 10–19 fő közötti cégekre 1996-tól, az 5–9 fő közötti létszámmal dolgozókra pedig 1999-től terjedt ki az adatgyűjtés, úgy, hogy ebben a körben az összes ilyen létszámú cég közül véletlenszerűen kiválasztott mintába bekerülő vállalkozások (kb. 20 százaléka) kell csak adatokat szolgáltatassanak, ők viszont minden egyes teljes munkaidős dolgozójukról.

Az alaphérek és a teljes kereset-szerkezet adatai Magyarországon csak ezekből az adatfelvételekből ismer-

hetők meg, így célszerűen az ezekből évente kapott hatalmas adatbázisok szolgálhatnak alapul a szociális partnerek által folytatott bér-érdekegyeztető tárgyalásokhoz.

A költségvetési körben létszámnagyságtól függetlenül minden egyes költségvetési intézmény részt vesz az adatszolgáltatásban, mégpedig úgy, hogy a helyi költségvetési intézmények döntő többségéről – akik benne vannak az ún. TAKEH-ok központosított bérszámfejtési rendszerében – az adatszolgáltatás teljes körű, a többi költségvetési intézmény pedig csak a meghatározott napokon született – a mintába bekerült – dolgozókról teljesíti az adatszolgáltatást.

A fegyveres testületek hivatásos (ún. szolgálati jogviszonyos) dolgozóira csak 1999-től kezdődően terjed ki az adatgyűjtés.

1992 előtt 3 évenként került sor hasonló adatgyűjtésekre, így már 1983, 1986 és 1989 évekről is rendelkezünk egy-egy hatalmas adatállománnyal.

A mintába bekerült minden egyes dolgozóról rendelkezésre állnak a következő adatok:

- a munkáltató ágazata, létszámnagysága, a munkavégzés telephelye, a gazdálkodási forma, a tulajdonosi szerkezet;
- a munkavállaló bérbesorolása, foglalkozása, neme, kora, iskolai végzettsége.

Az egyéni adatokat tartalmazó hatalmas adatbázisok alapján minden évben elkészülnek a következő feldolgozások:

- a szociális partnerek által egyeztetett, a bér-érdekegyeztetéshez alkalmazott ún. standard feldolgozások (amelyeket az érdekegyeztető tárgyalásokban részt vevő valamennyi konföderáció megkap);
- modellszámítások a minimálbér emelés várható hatásainak meghatározása céljából;
- a GM Bérpolitikai Főosztály igényei alapján készülő feldolgozások a kereseti arányok elemzéséhez és bemutatásához;
- feldolgozások az évente megjelenő négykötetes adattárhoz (nemzetgazdaság összesen, versenyszféra, költségvetési szféra, területi kötet).

A teljes adatbázist átveszi minden évben a KSH és egyes nemzetközi adatszolgáltatásokat, ennek felhasználásával tud teljesíteni (pl. az ILO ill. az OECD felé). Az OECD részére a Foglalkoztatási Hivatal is rendszeresen készít speciális feldolgozásokat.

Az egyéni adatokat tartalmazó adatbázis lehetővé teszi a benne szereplő ismérvek tetszés szerinti kombinációjával képzett csoportokra készülő feldolgozásokat és a különböző csoportok összetételének figyelembe vételével történő reális alapbér-, illetve kereset szerinti összehasonlításokat, az alapberek és keresetek szóródásának, differenciáltságának vizsgálatát.

• FH-SREG:

A munkanélküli ellátások nyilvántartási rendszere

A kifizetett munkanélküli ellátások (munkanélküli járadék, pályakezdők munkanélküli segélye és a nyugdíj előtti munkanélküli segély) számfejtési rekordjai és az ellátásban részesültek személyi adatait tartalmazó ún. törzs-rekordok felhasználásával jön létre az ellátottak teljes körű nyilvántartása. Ebben a nyilvántartásban pontosan nyomon lehet követni a pénzbeli ellátást kapók segélyezési eseményeit, a bekerülésük és kikerülésük pontos időpontját és a kikerülésük módját is (pl. elhelyezkedett, jogosultsága lejárt, kizárt, aktív eszközre ment át stb.).

Így ebből a hatalmas adatállományból tetszés szerinti időpontra elkészíthetők azt adott napon ellátásban részesülők részletes adatai, országosan és régiós, megyei valamint kirendeltségi bontásban is. A regisztráltakról készülő zárónapi statisztikával történő összehangolás érdekében a havi statisztikákat itt is minden hónap 20-ára készítjük el.

A havi statisztikák ezen kívül tartalmazzák az előző zárónap és a tárgyhavi zárónap közötti ún. érintett létszám-adatokat is, vagyis azoknak a számát, akik a teljes hónap bármelyik napjára ellátást kaptak. Természetesen itt is elkészülnek a be- és kiáramlásokat mutató adatok is.

Kutatási szempontból fontos és igen hasznos körülmény, hogy a standard zárónapi statisztikákon kívül tetszés szerinti ismérvek szerinti csoportokat is nyomon lehet követni a segély-regiszterben, így pl. különböző időszakokban bekerültek közül lehet beáramlási mintákat venni és a nyilvántartásban nyomon követve őket, össze lehet hasonlítani a különböző kohorszok ellátásának lefolyását.

A munkanélküli ellátásban részesültek részletes adatai a segélyregiszter alapján 1989. januártól kezdődően állnak rendelkezésre. Az első két évben még a jelenlegi ellátási rendszer elődje működött, a jelenlegi rendszert – ami azóta sokszor módosult – az 1991. évi IV. (Foglalkoztatási) törvény vezette be.

Az 1991 és 1996 közötti időszakra a nyilvántartás tartalmazza a pályakezdekők munkanélküli segélyében részesülők időponti (stock) és áramlási (flow) adatait is. 1997 óta pedig a rendszer tartalmazza a nyugdíj előtti munkanélküli segélyben részesülőket is.

A segély-regiszter a létszámadatokon kívül lehetővé teszi az ellátások átlagos hosszának és havi átlagos összegének megfigyelését is.

Az ellátásokra vonatkozó főbb adatokat a Foglalkoztatási Hivatal a havonta megjelenő Munkaerőpiaci Helyzetkép című kiadványaiban publikálja. Ezekon kívül idősoros adatok is évente megjelennek – mindig az utolsó 6 évre, havonkénti adatok formájában – „A munkanélküli nyilvántartás idősorai” c. kiadványokban.

NSZ: NÉPSZÁMLÁLÁSI ADATOK

A Központi Statisztikai Hivatal legnagyobb lakossági felvétele a teljes körű, az ország minden lakosára kiterjedő népszámlálás. A legutóbbi népszámlálás eszmei időpontja 2001. február 1-jén 0 óra volt. A közölt népszámlálási adatok ebből az adatfelvételtől származnak, a legfontosabb információk vonatkozásában azonban a legutóbbi évtizedekben végbement változások vizsgálatára is lehetőség van az 1980. és az 1990. évi népszámlálások adatainak segítségével. A korábbi népszámlálások adatai – a lehetőségek szabta korlátok között – a legutóbbi népszámlálás fogalmi rendszerének megfelelően kerültek átdolgozásra (pl. az 1980. illetve 1990. évi foglalkozási, munkáltatói adatok a 2001-ben érvényes nomenklatúrák szerint).

A népességadatok a népszámlálási lakónépességre, illetve annak bizonyos körére (pl. a foglalkoztatottakra, a 15 éves és idősebb nem mezőgazdasági foglalkozású népességre) vonatkoznak. A népszámlálási lakónépesség azon személyek csoportja, akik a népszámlálás eszmei időpontjában ténylegesen az összeírás helyén tartózkodtak, életvitelszerűen ott éltek, az adott lakcímen rendszerint elérhetőek voltak, éjszakai pihenésüket leggyakrabban ott töltötték, onnan jártak dolgozni, illetve tanulni. A népességnek ez a csoportosítása lényegében megegyezik az 1980. évi és az 1990. évi népszámlálás lakónépességével, amikor a bejelentési szándékot, mint megtörtént bejelentést vették figyelembe. Az 1980. évi népszámlálás a lakónépesség megállapításánál a bejelentett lakcímekeket vette figyelembe.

A népszámlálás a lakosság gazdasági aktivitás szerinti besorolásánál a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) fogalmi rendszerét alkalmazza, a munkanélküliség kérdését azonban – a kérdőív terjedelmi és kérdezésének időkorlátai miatt – nem vizsgálhatja olyan részletesen, mint a KSH folyamatos munkaerő-felmérése (MEF). A munkaerő-felmérésben a munkanélküliség mértékét több kérdés feltevésével, pontosan körülhatárolt adatokból kiindulva állapítják meg. Azt a személyt például, aki munkáltatójánál a felmondási idejét tölti, a foglalkoztatottak közé számítják akkor is, ha munkanélkülinek mondja magát. A népszámlálásnál ilyen korrekcióra nincs lehetőség, hiszen a kérdőívben – a terjedelmi korlátok miatt – nem szerepelt a felmondásra vonatkozó kiegészítő kérdés. A bevételek, az adatszolgáltatók szubjektív megítélését inkább figyelembe vevő népszámlálás foglalkoztatottságra, munkanélküliségre vonatkozó információi így némileg eltérhetnek a MEF adataitól.

A kormegoszlási adatok részletezése a népszámlálások eszmei időpontjára betöltött életkor alapján, összevont korcsoportok szerint történt. Az iskolázottság az iskolarendszerű oktatás keretében szerzett legmagasabb elvégzett évfolyam alapján került megállapításra. Az adatok egyaránt tartalmazzák a nappali, esti és levelező tagozaton, illetve a távoktatási és más formában szerzett végzettségeket. A táblázatokban a személyek legmagasabb befejezett iskolai végzettségük szerint szerepelnek, vagyis azok, akik valamely magasabb iskolai szinten tanulmányaikat nem fejezték be, az általuk befejezett legmagasabb iskolai szintnek megfelelően lettek besorolva. (Így pl. az általános iskola 8. osztályánál kerültek elszámolásra azok, akik a középiskola 9–12. évfolyamát, vagy a régebbi számolás szerint az 1–4. osztályát végezték el, de nem tettek érettségit. Az 1974–1986. években szerzett középiskolai végbizonyítványok viszont az érettségivel egyenértékűen kerültek elszámolásra.)

A 2001. évi népszámlálás a foglalkoztatottak egyéni foglalkozására vonatkozó adatait a FEOR–93 felülvizsgált, 1997-től hatályos rendszerének megfelelően közli. A FEOR–93 alapelveiben, felépítésében követi az érvényes nemzetközi foglalkozási osztályozás, az ISCO–88 (Rev.3.) rendszerét, azzal egyezően 10 főcsoportba sorolja a foglalkozásokat. Egyes táblázatokban a törvényhozók, igazgatási, gazdasági vezetők és a felsőfokú képzettség önálló alkalmazását

igénylő foglalkozásúak főcsoportjaiba tartozók „vezető, értelmiségi foglalkozású”, az egyéb, felső- vagy középfokú képzettséget igénylő foglalkozásúak és az irodai és ügyviteli (ügyfélforgalmi) jellegű foglalkozásúak főcsoportjaiba soroltak „egyéb szellemi foglalkozású” megnevezéssel, összevontan szerepelnek. Ugyanezekben a táblázatokban az „ipari és építőipari foglalkozásúak” megnevezésű összevont főcsoport a gépkezelők, összeszerelők, járművezetők adatait is tartalmazza, „egyéb foglalkozású” alatt pedig a szak-képzettséget nem igénylő (egyszerű) foglalkozásúakat, valamint a fegyveres szervek foglalkozásaiban dolgozókat kell érteni.

A foglalkoztatottak nemzetgazdasági ág szerinti besorolásánál az 1998-tól érvényes TEÁOR-98 (Gazdasági Tevékenységek Egységes Ágazati Osztályozási Rendszere) került alkalmazásra.

A közlekedés módjára és a közlekedési időre vonatkozó adatok a foglalkoztatottak napi rendszerességgel ismétlődő, munkavégzéssel kapcsolatos közlekedéséről adnak információt: mennyi időt fordítanak arra naponta, hogy otthonukból munkahelyükre, majd onnan hazajussanak, és ennek során szokásosan milyen járműveket vesznek igénybe.

Mezőgazdasági munkát végzőnek az a 15 éves és idősebb személy számít, aki a felvétel eszmei időpontját megelőző egy évben – alkalmazottként, tagként, saját tulajdonú (használatú) területen önállóként vagy idegen helyen napszámosként – mezőgazdasági munkát végzett. Mezőgazdasági munkának minősült – füg-

getlenül a munkavégzés helyétől – bármilyen, nagyobb vagy kisebb erőfeszítést, időt igénylő haszon jellegű (pl. ház körül végzett) növénytermesztési, állattenyésztési és állatgondozási, erdő- és vadgazdálkodási, a halászati, növényvédelmi, növény-egészségügyi és talajvédelmi tevékenység.

Nemzetiségi hovatartozás szempontjából a népszámlálás mindenkit olyan nemzetiségűként vesz számba, amelyhez tartozónak – minden befolyástól mentesen – vallja magát. A kérdés megválaszolása nem volt kötelező.

A fogyatékkal kapcsolatos információk ugyancsak önkéntes adatszolgáltatásból származnak. Fogyatékos az, akinek olyan végleges, az egész további életére kiható testi vagy értelmi, illetve érzékszervi fogyatéka van, amely nem gátolja őt a normális, a megszokott, a hagyományosan elvárható életvitel gyakorlásában. A magukat fogyatékkal élőknek valló személyek az általuk megjelölt fogyatékoság szerint szerepelnek a táblázatokban, azok a személyek pedig, akik egynél több fogyatékoságot is megjelöltek, az általuk legsúlyosabbnak ítélt fogyatékoságuk szerint kerültek besorolásra.

A területi részletezettségű adatok a tervezési-statisztikai régiók helyzetéről adnak képet.

A fogalmak részletes magyarázata megtalálható a KSH Népszámlálás 2001 című kiadványsorozatának 6. Területi adatok című kötetében (6.1 Budapest adatok, 6.2 – 6.20 megyei adatok, 6.21 Összefoglaló adatok A fogalmak magyarázatai c. fejezete).

MUNKAERŐPIACI KUTATÁSOK

VÁLOGATOTT BIBLIOGRÁFIA

Válogatás magyarországi könyvek és folyóiratok, külföldi könyvek és folyóiratok, valamint hazai és külföldi intézetek és intézmények műhelytanulmányainak munkaerőpiaci témájú publikációiból.

Összeállította
HOFFER ÁGNES
Budapesti Corvinus Egyetem
Központi Könyvtár
SÁNDOR ZSUZSA
MTA KTI Könyvtár

Munkaerőpiaci kutatások – válogatott bibliográfia

Bevezetés

1. Válogatás a magyar könyvekből, könyvekben megjelent tanulmányokból, 2003–2004
2. Index
3. Magyarországi folyóiratcikkek, 2003 november – 2004. augusztus
4. Külföldi könyvek, könyvben megjelent tanulmányok, 2003–2004
5. Külföldi folyóiratcikkek, 2003 november – 2004 augusztus
6. Magyar és külföldi intézetek, intézmények műhelytanulmányai, 2003 november – 2004 augusztus

BEVEZETÉS

A Munkaerőpiaci tükör első kötetében válogatásokat készítettünk a magyarországi folyóiratok és kiadványsorozatok 1992 és 1999 között megjelent munkaerőpiaci tárgyú cikkeiből. A második kötetben válogatást adtunk közre 1) az 1985 és 2001 között megjelent könyvekből, 2) az 1999 szeptembere és 2001 szeptembere között megjelent hazai folyóiratcikkekből, 3) az 1990 és 2001 között megjelent külföldi folyóiratcikkekből. A harmadik kötetben kiegészítettük a korábbi válogatásokat a 2001 októbere és 2002 októbere között megjelent publikációkkal, az 1992 és 2002 között külföldön megjelent és a magyarországi munkaerőpiaccal foglalkozó könyvekkel és könyvrészletekkel, valamint tovább bővítettük a publikációk körét, válogatva azokról az 1990-es években megjelent muhelytanulmányokból, amelyeket sorozataikban magyarországi és külföldi kutatóintézetek, intézmények tettek közzé. A Munkaerőpiaci tükör 2003. évi kötetében a 2002-ben és 2003-ban megjelent friss publikációkkal egészítettük ki a korábbi válogatásokat. Jelen – immár ötödik – kötetünkben a korábbi évekkal azonos műfaji bontásban adjuk közre a témába vágó legújabb szakirodalmat.

1. VÁLOGATÁS A MAGYAR KÖNYVEKBŐL, KÖNYVEKBEN MEGJELENT TANULMÁNYOKBÓL, 2003–2004

1. BALCSÓK ISTVÁN: A diplomásoktól a napszámosokig – a külföldiek a „keleti végek” munkaerőpiacán. In: Határok és határmentiség az átalakuló Közép-Európában / szerk. Süli-Zakar István. – Debrecen : Kossuth Egy. K. 2003. – p. 160–168.
2. BALCSÓK ISTVÁN – DANCZ LÁSZLÓ: Munkaerő-piaci kapcsolatok az Északkelet-Alföldön, különös tekintettel a magyar-ukrán határ mentére. In: Alföldi tanulmányok, 19. köt., 2002–2003 / [fel. szerk. Tóth József, Simon Imre] ; [közread. az] MTA Földrajztudományi Kutatóintézet – Békéscsaba : Békéscsaba Vár. Tcs. V.B., Kiadóvált. a 16. kötettől: Nagyalföld Alapítvány, 2003. – p. 51–65. – ISSN 0139-3545
3. BALCSÓK ISTVÁN: A munkanélküliség jellemző vonásai Hajdú-Bihar megye falvaiban. In: A vidéki Magyarország az EU-csatlakozás előtt / szerk. Kovács Teréz. – Pécs : MTA RKK [etc.], 2003. – p. 334–341. – ISBN 963 9052 35 3
4. BÁLINT BLANKA – BÁLINT GYÖNGYVÉR – BIRÓ A. ZOLTÁN – KOSZTA CSABA JÁNOS: Hargita megye munkaerő-piaci munkavállalói szempontból. In: Kisebbségi lét és érvényesülés : A magyar lakosság munkaerő-piaci kihívásai a Kárpát-medencében / szerk. Fábrí István. – Bp. : Lucidus, 2003. – p. 179–215. – ISBN 963 9465 10 0
5. BARTUS TAMÁS: Fontosabb tendenciák, 1988–2002 : Leíró elemzések. In: Észak-Magyarország gazdasági helyzete, 1990–2001: Adatok, tendenciák, elemzések / szerk. Tóth István János. – Bp. : MKIK GVI, 2003. – p. 27–65. – (MKIK GVI Kutatási Füzetek ISSN 1589-7451) – ISBN 963 9008 65
6. BARTUS TAMÁS: Ingázás. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2003 / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTK [etc.], 2003. – p. 88–101. – ISSN 1586-460X
7. BENEDEK ANDRÁS: Változó szakképzés: A magyar szakképzés szerkezetének változásai a XX. század utolsó negyedében. – Okker, 2003. – 251 p. – ISBN 963 9228 76 1
8. BORBÉLY SZILVIA – BARRETO JOZEFA: Esély az EU-ban : Előtérben a foglalkoztathatóság és foglalkoztatás. – [Bp.] : MSZEIB, 2004. – 79 p. – ISSN 1417-9733
9. BÓDIS LAJOS: A multinacionális tömeggyártó üzemek és az állami munkaközvetítés. In: A felzárkózás esélyei : Munkapiaci láttelet a felzárkózás küszöbén / szerk. Kővári György. – Bp. : MTA KTK; MTA Munkatudományi Bizottság, 2003. – p. 117–139. – (Munkatudományi kutatások, ISSN 1587-8104) – ISBN 963 9321 79 6
10. BÓDIS LAJOS: Privatizáció, munkaszervezet és bérelőztási mechanizmusok egy nagyüzemi varrodában. In: Cselekvésselmélet és társadalomkutatás : In memoriam Csontos László / szerk. Gál Róbert Iván, Szántó Zoltán ; [Ambrus-Lakatos Loránd et al.]. – Bp. : Közgazd. Szemle Alapítvány, 2003. – p. 424–458. – ISBN 963 206 828 9
11. BONIFERT ÉVA: Munkáltatók, munkavállalók és elvonások. In: Demográfia, foglalkoztatás, női munkavállalás / [szerk. Lenkei Gábor] ; [közread. a] Miniszterelnöki Hivatal Kormányzati Stratégiai Elemző Központ . – Bp. : Stratek, 2003. – p. 139–160. – ISBN 963 9284 84 X
12. CSÁKÓ MIHÁLY: Magyarok munkaerő-piaci helyzete és attitűdjei Erdélyben és a Felvidéken. In: Kisebbségi lét és érvényesülés : A magyar lakosság munkaerő-piaci kihívásai a Kárpát-medencében / szerk. Fábrí István. – Bp. : Lucidus, 2003. – p. 15–41. – ISBN 963 9465 10 0
13. CSERES-GERGELY ZSOMBOR: Elméleti megfontolások a munkavállalók területi mozgásának okaival és eredményével kapcsolatban. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2003 / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTK [etc.], 2003. – p. 51–56. – ISSN 1586-460X
14. CSERES-GERGELY ZSOMBOR: Gazdasági ösztönzők hatása a magyarországi munkaerő földrajzi mobilitására az 1990-es évtizedben. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2003 / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTK [etc.], 2003. – p. 102–122. – ISSN 1586-460X
15. DARÓCZI ETELKA: Az állandó vándorlások regionális és hierarchikus szerkezete Magyarországon és az Alföldön. In: Alföldi tanulmányok, 19. köt., 2002–2003 / [fel. szerk. Tóth József, Simon Imre] ; [közread. az] MTA Földrajztudományi Kutatóintézet . – Békéscsaba : Békéscsaba Vár. Tcs. V.B., Kiadóvált. a 16. kötettől: Nagyalföld Alapítvány., 2003. – p. 66–83. – ISSN 0139-3545
16. DEÁK SZABOLCS – LENGYEL IMRE: Some aspects of regional development in Hungary. In: Knowledge transfer, small and medium-sized enterprises, and regional development in Hungary / szerk. Lengyel

- Imre – Szeged : JATEPress, 2003. – p. 145–160. – ISBN 963 482 645 8
17. EKÉNÉ ZAMÁRDI ILONA: A nemzetközi migráció napjainkban. In: Alföldi tanulmányok, 19. köt., 2002–2003 / [fel. szerk. Tóth József, Simon Imre] ; [közread. az] MTA Földrajztudományi Kutatóintézet / [szerk. Ekéné Zamárdi Ilona, Timár Judit] – Békéscsaba : Békéscsaba Vár. Tcs. V.B., Kiadóvt. a 16. kötettől: Nagyalföld Alapítvány, 2003. – p. 5–17. – ISSN 0139-3545
18. ÉKES ILDIKÓ: A gazdaság árnyéka avagy A rejtett gazdaság / Ékes Ildikó. – Bp. : Rejtjel, 2003. – 199 p. – ISBN 963 9149 90 X
19. ÉSZAK-MAGYARORSZÁG GAZDASÁGI HELYZETE, 1990–2001: Adatok, tendenciák, elemzések / szerk. Tóth István János. – Bp. : MKIK GVI, 2003. – 156 p. – (MKIK GVI Kutatási Füzetek ISSN 1589-7451) – ISBN 963 9008 65 6
20. FALUSSY BÉLA: Az időfelhasználás metszetei. – Bp.: Új Mandátum, 2004. – 194 p. (Metszetek, ISSN 1785-1653 ; 2.) – ISBN 963 9494 41 0
21. FAZEKAS KÁROLY: A hazai és külföldi tulajdonú vállalkozások területi koncentrációja Magyarországon. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2003 / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTK [etc.], 2003. – p. 159–171. – ISSN 1586-460X
22. FAZEKAS KÁROLY: A rendszeres szociális segélyezéssel és a közcélú munkával kapcsolatos önkormányzati tapasztalatok. In: A felzárkózás esélyei : Munkapiaci láttelet a felzárkózás küszöbén / szerk. Kővári György. – Bp. : MTA KTK; MTA Munkatudományi Bizottság, 2003. – p. 165–175. – (Munkatudományi kutatások, ISSN 1587-8104) – ISBN 963 9321 79 6
23. FÁBRI GYÖRGY – HORVÁTH TAMÁS: Befektetői igények és szakképzettségi realitás a Kárpát-medencében. In: Kisebbségi lét és érvényesülés : A magyar lakosság munkaerő-piaci kihívásai a Kárpát-medencében / szerk. Fábri István. – Bp. : Lucidus, 2003. – p. 257–291. – ISBN 963 9465 10 0
24. FELNŐTTKÉPZÉS, VÁLLALATI KÉPZÉS / szerk. Barizsné Hadházi Edit, Polónyi István. – Debrecen : DE KTK, 2004. – 130 p. – (Competitio könyvek). – ISBN 963 472 796 4
25. A FELZÁRKÓZÁS ESÉLYEI : Munkapiaci láttelet a felzárkózás küszöbén / szerk. Kővári György. – Bp. : MTA KTK; MTA Munkatudományi Bizottság, 2003. – 177 p. – (Munkatudományi kutatások, ISSN 1587-8104) – ISBN 963 9321 79 6
26. FERENCZY BARNABÁS: A bérek nemzetközi összehasonlítása: mit, miért és hogyan? Magyarország helyzete. In: A felzárkózás esélyei : Munkapiaci láttelet a felzárkózás küszöbén / szerk. Kővári György. – Bp. : MTA KTK; MTA Munkatudományi Bizottság, 2003. – p. 58–81. – (Munkatudományi kutatások, ISSN 1587-8104) – ISBN 963 9321 79 6
27. FÓTI JÁNOS – LAKATOS MIKLÓS: Foglalkoztatottság és munkanélküliség : Információk a magyarországi censusok eredményeiből – Bp. : [KSH], 2004. – ISBN 963 215 643 9 – 1., A munkaerőpiac múltja, jelene. – 2004. – 122 p. – ISBN 963 215 644 7
28. FÓTI KLÁRA: A magyar munkaerőpiac jelenlegi helyzete és az Európai Unióhoz történő csatlakozás = Die neuesten Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Ungarn vor dem Hintergrund des EU-Beitritts. In: EU-kaleidoszkóp : Magyarország EU-érettsége és az EU fogadókészsége, magyar és német szakértők álláspontja [szerk. Rácz Margit] ; [szerzők Dezséri Kálmán et al.] – Bp. : KJK-Kerszöv, 2003. – p. 99–110, 261–272. – ISBN 963 224 722 1
29. FREY MÁRIA: A gyermeknevelési támogatásokat igénybe vevő és a családi okból inaktív személyek foglalkoztatásának lehetőségei és akadályai. In: Demográfia, foglalkoztatás, női munkavállalás / [szerk. Lenkei Gábor] ; [közread. a] Miniszterelnöki Hivatal Kormányzati Stratégiai Elemző Központ. – Bp. : Stratek, 2003. – p. 111–137. – ISBN 963 9284 84 X
30. FREY MÁRIA: A magyar foglalkoztatáspolitikát értékelése az uniós követelmények tükrében. In: A felzárkózás esélyei : Munkapiaci láttelet a felzárkózás küszöbén / szerk. Kővári György. – Bp. : MTA KTK; MTA Munkatudományi Bizottság, 2003. – (Munkatudományi kutatások, ISSN 1587-8104) – p. 23–38. – ISBN 963 9321 79 6
31. FREY MÁRIA. A magyarországi munkaerőpiacot érintő jogszabályi és intézményi változások. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2003 / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTK [etc.], 2003. – p. 173–195. – ISSN 1586-460X
32. GALASI PÉTER: Estimating the effective labour supply, 1998–2000. In: The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungary

- ian Academy of Sciences, 2003. – p. 80–89. – ISBN 963 9321 78 8
33. GALASI PÉTER: Labour supply estimates – paid/unpaid work and income. In: *The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis* / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 64–68. – ISBN 963 9321 78 8
34. GALASI PÉTER – NAGY GYULA: The value of paid and unpaid work. In: *The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis* / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 68–79. – ISBN 963 9321 78 8
35. GÁBOS ANDRÁS – SEBŐK CSILLA: A gyermeknevelés háztartásimunka-költsége. In: *A háztartási termelés értéke a mai Magyarországon : A háztartási szatellitszámla 2000. évi kísérleti számításai* / [szerk. Sik Endre és Szép Katalin] ; [közread. a] Központi Statisztikai Hivatal. – Bp. : KSH, 2003. – p. 189–248. – ISBN 963 215 669 2
36. GÁBOR R. ISTVÁN: „Reményvesztett dolgozók” – a munkaerőpiac számkivetettjei? In: *Cselekvésvélemény és társadalomkutatás : In memoriam Csontos László* / szerk. Gál Róbert Iván, Szántó Zoltán ; [Ambrus-Lakatos Loránd et al.]. – Bp. : Közgazd. Szemle Alapítvány, 2003. – p. 411–420. – ISBN 963 206 828 9
37. GÁBRITY MOLNÁR IRÉN: A munkaerőpiac általános tendenciái Szerbiában (A Vajdaság). In: *Kisebbségi lét és érvényesülés : A magyar lakosság munkaerő-piaci kihívásai a Kárpát-medencében* / szerk. Fábri István. – Bp. : Lucidus, 2003. – p. 217–255. – ISBN 963 9465 10 0
38. GELLÉRNÉ LUKÁCS ÉVA: Munkavállalás az Európai Unióban. – Bp. : KJK-Kerszöv, 2004. – 301 p. – ISBN 963 224 776 0
39. HAJDU ÁGNES: A foglalkoztatási diszkrimináció a magyar jogban a munkaerő szabad áramlása kapcsán. In: *Miskolci doktoranduszok jogtudományi tanulmányai*. – Miskolc : Bíbor, 2002. – p. 305–324. – ISSN 1588-7901 – ISBN 963 9103 98 5
40. HÁRS ÁGNES: A kedvezménytörvény várható hatása a magyar munkaerőpiacra. In: *Menni vagy maradni? Kedvezménytörvény és migrációs várakozások*. – Bp. : Kisebbségkut. Int., 2003. – p. 67–97. – ISBN 963 508 380 7
41. HÁRS ÁGNES: A nőtudományi stúdiumok hatása a résztvevők munkaerő-piaci pozíciójára. In: *Női esélyegyenlőség Európában : Nőtudományi tanulmányok és a munkaerő-piac kapcsolata Magyarországon* / szerk. Pető Andrea. – Bp. : Balassi, 2003. – p. 65–82. – ISBN 963 506 538 8
42. HIRES KORNÉLIA – MÁRKU ANITA: Miből élünk? Adalékok a kárpátaljai magyarság munkaerő-piaci helyzetének leírásához. In: *Kisebbségi lét és érvényesülés : A magyar lakosság munkaerő-piaci kihívásai a Kárpát-medencében* / szerk. Fábri István. – Bp. : Lucidus, 2003. – p. 105–133. – ISBN 963 9465 10 0
43. HORVÁTH HEDVIG – HUDOMIET PÉTER – KÉZDI GÁBOR: Munkaerő-piaci folyamatok In: *Stabilizálódó társadalomszerkezet* / szerk. Szívós Péter, Tóth István György ; [közread. a] Társadalomkutatási Intézet – Bp. : Társadalomkutatási Intézet, 2004. – p. 55–67.
44. *THE HUNGARIAN LABOUR MARKET, 2003 : Review and analysis* / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – 240 p. – ISBN 963 9321 78 8
45. ILLÉSSY MIKLÓS: Foglalkoztatási viszonyok a dunaujvárosi kistérségben. In: *A munka és a párbeszéd új paradigmái* / szerk. Makó Csaba és Simonyi Ágnes. – Bp. : OFA, 2003. – p. 49–67. – ISBN 963 210 726 8
46. KERTESI GÁBOR: Cigány foglalkoztatás és munkanélküliség a rendszerváltás idején. In: *Roma munkaerőpiaci programok* / szerk. Csongor Anna és Lukács György Róbert. – Bp. : Autonómia Alapítvány, 2003. – p. 9–28. – ISBN 963 206 759 2
47. KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS: Regionális munkanélküliség és bérek az átmenet éveiben. In: *Cselekvésvélemény és társadalomkutatás : In memoriam Csontos László* / szerk. Gál Róbert Iván, Szántó Zoltán ; [Ambrus-Lakatos Loránd et al.]. – Bp. : Közgazd. Szemle Alapítvány, 2003. – p. 375–407. – ISBN 963 206 828 9
48. *KISEBBSÉGI LÉT ÉS ÉRVÉNYESÜLÉS : A magyar lakosság munkaerő-piaci kihívásai a Kárpát-medencében* / szerk. Fábri István. – Bp. : Lucidus, 2003. – 292 p. – ISBN 963 9465 10 0

49. KÖLLŐ JÁNOS: Demand for skilled and unskilled labour. In: *The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis* / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 117–125. – ISBN 963 9321 78 8
50. KÖLLŐ JÁNOS: Hozzászólás az elmaradt minimálbértárhoz. In: *A felzárkózás esélyei : Munkapiaci láttelelet a felzárkózás küszöbén* / szerk. Kövári György. – Bp. : MTA KTK; MTA Munkatudományi Bizottság, 2003. – (Munkatudományi kutatások, ISSN 1587-8104) – p. 40–57. – ISBN 963 9321 79 6
51. KÖLLŐ JÁNOS: Hozzászólás Gábor R. István előadásához. In: *Cselekvésemélet és társadalomkutatás : In memoriam Csontos László*. Bp. : Közgazdasági Szemle Alapítvány, 2003. – 421–423. p. – ISBN 963 206 828 9
52. KÖLLŐ JÁNOS: A járadékos munkanélküliek állaskilátásai 1994–2001 tavasza. In: *A felzárkózás esélyei : Munkapiaci láttelelet a felzárkózás küszöbén* / szerk. Kövári György. – Bp. : MTA KTK; MTA Munkatudományi Bizottság, 2003. – p. 152–164. – (Munkatudományi kutatások, ISSN 1587-8104) – ISBN 963 9321 79 6
53. KÖLLŐ JÁNOS: Regionális kereseti és bérköltség-különbségek. In: *Munkaerőpiaci tükrök, 2003* / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTK [etc.], 2003. – p. 65–78. – ISSN 1586-460X
54. KÖLLŐ JÁNOS: A roma munkanélküliség és a munkanélküli segélyrendszer 2000. évi reformja. In: *Roma munkaerőpiaci programok* / szerk. Csongor Anna és Lukács György Róbert. – Bp. : Autonómia Alapítvány, 2003. – p. 29–44. – ISBN 963 206 759 2
55. KÖRÖSI GÁBOR: Company characteristics. In: *The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis* / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 125–131. – ISBN 963 9321 78 8
56. KÖRÖSI GÁBOR: Demand models. In: *The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis* / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 103–106. – ISBN 963 9321 78 8
57. KÖRÖSI GÁBOR: Dynamic labour demand models. In: *The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis* / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 108–114. – ISBN 963 9321 78 8
58. KÖRÖSI GÁBOR – SURÁNYI ÉVA: International evidence. In: *The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis* / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 106–107. – ISBN 963 9321 78 8
59. KÖRÖSI GÁBOR: Job creation and destruction in Hungary. In: *The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis* / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 100–103. – ISBN 963 9321 78 8
60. LAKY TERÉZ: Labour market in Hungary, 2001–2002. In: *The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis* / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 11–31. – ISBN 963 9321 78 8
61. LAKY TERÉZ: Magyarországi munkaerőpiac. [közrem. szerzők Gere Ilona, Fazekas Károly, Lakatos Judit] ; [közread. a] Foglalkoztatási Hivatal Országos Foglalkoztatási Közalapítvány. – Bp. : Orsz. Foglalkoztatási Közalapítvány, 2003. – XIII, 166 p. – ISSN 1418-5679. – Borítócím: Magyarországi munkaerőpiac, 2003.
62. LAKY TERÉZ: Munkaerőpiac Magyarországon 2002-ben. In: *Munkaerőpiaci tükrök, 2003* / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTK [etc.], 2003 – p. 13–42. – ISSN 1586-460X
63. LAMPL ZSUZSANNA: Az ezredforduló munkaerőpiaci kihívásai Szlovákiában. In: *Kisebbségi lét és érvényesülés : A magyar lakosság munkaerőpiaci kihívásai a Kárpát-medencében* / szerk. Fábri István. – Bp. : Lucidus, 2003. – p. 43–03. – ISBN 963 9465 10 0
64. LEHOTA ÁGNES: A falusi lakosság foglalkoztatottsági problémái. In: *A vidéki Magyarország az EU-csatlakozás előtt* / szerk. Kovács Teréz. – Pécs

- : MTA RKK [etc.], 2003. – p. 328–333. – ISBN 963 9052 35 3
65. LUKÁCS GYÖRGY RÓBERT: Roma munkaerőpiaci programok. In: Roma munkaerőpiaci programok / szerk. Csongor Anna és Lukács György Róbert. – Bp. : Autonomia Alapítvány, 2003. – p. 45–88. – ISBN 963 206 759 2
66. MAKÓ CSABA – SIMONYI ÁGNES: Az átalakulás új értelmezésének igénye. In: A munka és a párbeszéd új paradigmái / szerk. Makó Csaba és Simonyi Ágnes. – Bp. : OFA, 2003. – p. 7–12. – ISBN 963 210 726 8
67. MAKÓ CSABA – SIMONYI ÁGNES: Szervezeti rugalmasság – új termelékenység megoldások. In: A felzárkózás esélyei : Munkapiaci láttelet a felzárkózás küszöbén / szerk. Kővári György. – Bp. : MTA KTK; MTA Munkatudományi Bizottság, 2003. – p. 96–116. – (Munkatudományi kutatások, ISSN 1587-8104) – ISBN 963 9321 79 6
68. MÁDLNÉ MAÁR ILONA: Az acélipar strukturális válságmegoldásainak foglalkoztatáspolitikai aspektusai Nyugat-Európában és Magyarországon. In: Vállalkozás- és Erőforrás-fejlesztési Központ. – Dunaújváros : Dunaújvárosi Főisk., 2003. – p. 5–41.
69. MENNI VAGY MARADNI? : Kedvezménytörvény és migrációs várakozások / [a kötetet szerk. Örkény Antal] ; [Fleck Gábor et al.]. – Bp. : MTA Kisebbségkut. Int., 2003. – 307 p. – ISBN 963 508 380 7
70. MUNKAERŐPIACI TÜKÖR, 2003 / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTK [etc.], 2003. – 360 p. – ISSN 1586-460X
71. A MUNKA ÉS A PÁRBESZÉD ÚJ PARADIGMÁI / szerk. Makó Csaba és Simonyi Ágnes. – Bp. : OFA, 2003. – 189 p. – ISBN 963 210 726 8
72. MUNKAÜGYI TANÁCSOK ORSZÁGOS KONFERENCIÁJA : Foglalkoztatás 2003. Szeged, 2003. november 6–8. / szerk. Dobóczy Károlyné. – Szeged : Munkáért Alapítvány, 2003. – 74 p.
73. MUNKAÜGYI TANÁCSOK ORSZÁGOS KONFERENCIÁJA : Foglalkoztatás 2004. Szeged, 2003. november 5–7. / szerk. Dobóczy Károlyné. – Szeged : Munkáért Alapítvány, 2003. – 95 p.
74. A MUNKÁLTATÓI JOGUTÓDLÁS ESETE : Európai Unió jogharmonizáció a gyakorlatban : Tanulmánykötet / [szerk. Neumann László és Prugberger Tamás]. – Miskolc : Novotni Alapítvány, 2004. – 418 p. – ISBN 963 9360 22 8
75. NAGY GYULA – GALASI PÉTER: Járadékjogosultságok és elhelyezkedések. In: A felzárkózás esélyei : Munkapiaci láttelet a felzárkózás küszöbén / szerk. Kővári György. – Bp. : MTA KTK; MTA Munkatudományi Bizottság, 2003. – p. 141–151. – (Munkatudományi kutatások, ISSN 1587-8104) – ISBN 963 9321 79 6
76. NAGY GYULA: A foglalkoztatottsági esélyek régiók közötti különbségei. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2003 / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTK [etc.], 2003. – p. 57–64. – ISSN 1586-460X
77. NAGY GYULA: The labour supply as labour force participation. In: The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 36–64. – ISBN 963 9321 78 8
78. NAGY KATALIN: Az Európai Foglalkoztatási Stratégia. In: A felzárkózás esélyei : Munkapiaci láttelet a felzárkózás küszöbén / szerk. Kővári György. – Bp. : MTA KTK; MTA Munkatudományi Bizottság, 2003. – 2–21. p. – (Munkatudományi kutatások, ISSN 1587-8104) – ISBN 963 9321 79 6
79. NEMES NAGY JÓZSEF: A fekvés és az iskolázottság hatása a területi egyenlőtlenségekre Magyarországon. In: Munkaerőpiaci tükrök, 2003 / szerk. Fazekas Károly. – Bp. : MTA KTK [etc.], 2003. – p. 133–143. – ISSN 1586-460X
80. NŐI ESÉLYEGYENLŐSÉG EURÓPÁBAN : Nőtudományi tanulmányok és a munkaerő-piac kapcsolata Magyarországon / szerk. Pető Andrea. – Bp. : Balassi, cop. 2003. – 163 p. – ISBN 963 506 538 8
81. PRUGBERGER TAMÁS: A munkáltató fizetési képessége esetére szóló munkabér-kifizetés védelmét érintő hazai szabályozás az Európai Unió jogi rendezés tükrében. In: Publicationes Universitatis Miskolcensis. Sectio Juridica et Politica : Tomus XXI./2. – [Miskolc] : ME K., 2003. – p. 665–707. – ISSN 0866-6032.
82. ROMA MUNKAERŐPIACI PROGRAMOK / szerk. Csongor Anna és Lukács György Róbert. – Bp. : Autonomia Alapítvány, 2003. – 200 p. – ISBN 963 206 759 2
83. SIMONYI ÁGNES: Patterns of employment and labour utilisation in disadvantaged villages in Hungary. In: Emerging human resource practices / ed.

- by Csaba Makó, Chris Warhurst and John Gennard. – Bp. : Akad. K., cop. 2003. – p. 189–205. – ISBN 963 05 7971 5
84. SIPOSNÉ BÍRÓ NOÉMI: A közösségi foglalkoztatáspolitikát négy pillére közül a „foglalkoztathatóság” pillérébe illeszthető foglalkoztatáspolitikai eszközök Magyarországon és az Európai Unió tagállamaiban. In: Miskolci doktoranduszok jogtudományi tanulmányai. – Miskolc : Bíbor, 2003. – p. 327–346. – ISSN 1588-7901 – ISBN 963 9466 35 2
85. SORBÁN ANGELLA – NAGY KATA: Munkaerő-piaci helyzetkép Kolozs megyéről. In: Kisebbségi lét és érvényesülés : A magyar lakosság munkaerő-piaci kihívásai a Kárpát-medencében / szerk. Fábri István. – Bp. : Lucidus, 2003. – p. 135–178. – ISBN 963 9465 10 0
86. SPÉDER ZSOLT: Gyermeket vállalni – új strukturális körülmények között : A gyermeket vállaló anyák munkapiaci státusa és iskolai végzettsége az 1990-es évek termékenységsökkenése idején. In: Család és népesség – itthon és Európában / szerk. Spéder Zsolt. – Bp. : Századvég, [etc.], 2003. – p. 86–112. – ISBN 963 9211 61 3
87. STABILIZÁLÓDÓ TÁRSADALOMSZERKEZET / szerk. Szívós Péter, Tóth István György ; [közread. a] Társi Társadalomkutatási Intézet. – Bp. : Társi, 2004. – 167 p.
88. SURÁNYI ÉVA – KÖRÖSI GÁBOR: Dynamic adjustment. In: The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 114–117. – ISBN 963 9321 78 8
89. SURÁNYI ÉVA: International evidence. In: The Hungarian labour market, 2003 : Review and analysis / ed. by Károly Fazekas and Jenő Koltay. – Bp. : National Employment Foundation ; Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, 2003. – p. 96–100. – ISBN 963 9321 78 8
90. SZÉP KATALIN – SIK ENDRE – SEBŐK CSILLA – HANNIKER SÁRA: A háztartási termelésben felhasznált munka értéke 2000-ben. In: A háztartási termelés értéke a mai Magyarországon : A háztartási szatellit számla 2000. évi kísérleti számításai / [szerk. Sik Endre és Szép Katalin] ; [közread. a] Központi Statisztikai Hivatal. – Bp. : KSH, 2003. – p. 27–110. – ISBN 963 215 669 2
91. SZÍVÓS PÉTER – MEDGYESI MÁRTON: A béralakulás hatása a jövedelmi viszonyokra. In: A felzárkózás esélyei : Munkapiaci láttelet a felzárkózás küszöbén / szerk. Kővári György. – Bp. : MTA KTK; MTA Munkatudományi Bizottság, 2003. – p. 82–94. – (Munkatudományi kutatások, ISSN 1587-8104) – ISBN 963 9321 79 6
92. SZOBOSZLAI ZSOLT: A szociális földprogram roma kedvezményezettjeinek társadalmi jellemzői. In: Cigányok a szociális földprogramban / szerk. Szoboszlai Zsolt ; [szerzők G. Fekete Éva et al.] – Bp. : Gondolat, 2003. – p. 31–78. – ISBN 963 9500 43 7
93. TÉSITS RÓBERT – APRÓ ANTAL ZOLTÁN: A humánerőforrás-fejlesztés lehetőségei a Dél-Dunántúl vidéki térségeiben. In: A vidéki Magyarország az EU-csatlakozás előtt / szerk. Kovács Teréz. – Pécs : MTA RKK [etc.], 2003. – p. 357–364. – ISBN 963 9052 35 3
94. TÓTH ANTAL: Revolúció : A kelet-európai átalakulás politikai és gazdasági ismérvei : A magyar példa. – Bp. : Új Mandátum, 2003. – p. 235–256. – ISBN 963 9494 35 6
95. TÓTH ISTVÁN JÁNOS: A migráció és a lakosság adóköteles jövedelmei, 1990–2001. In: Észak-Magyarország gazdasági helyzete, 1990–2001 : Adatok, tendenciák, elemzések / szerk. Tóth István János. – Bp. : MKIK GVI, 2003. – p. 91–103. – ISBN 963 9008 65 6
96. VÉGH ÁGNES – GULYÁS NÉ SZABÓ ERIKA: Foglalkoztatáspolitikánk meghatározó folyamatai és ezek hatása a nők munkaerőpiaci pozíciójára. In: Demográfia, foglalkoztatás, női munkavállalás / [szerk. Lenkei Gábor] ; [közread. a] Miniszterelnöki Hivatal Kormányzati Stratégiai Elemző Központ. – Bp. : Stratek, 2003. – p. 57–109. – ISBN 963 9284 84 X

2. INDEX

- Árnyékgazdaság, második gazdaság, feketemunka, feketepiac 18, 69
- Bérek, bérarányok, kereset, kereseti arányok 10, 21, 25, 26, 28, 34, 47, 50, 52, 53, 54, 61, 69, 81, 91
- Emberi erőforrás 24, 66, 71, 93
- Emberi tőke 24, 67, 79
- Érdekképviselő, szakszervezet 72, 73, 94
- Európai Unió, EU-csatlakozás 8, 25, 28, 30, 38, 78, 81, 84
- Foglalkoztatás, foglalkoztatottság 7, 8, 11, 13, 16, 21, 27, 29, 31, 36, 39, 43, 44, 45, 46, 48, 51, 60, 61, 62, 64, 65, 66, 70, 72, 73, 76, 77, 78, 83, 92, 94
- Foglalkoztatáspolitikai 8, 25, 30, 62, 65, 68, 70, 72, 73, 82, 83, 84, 96
- Hátrányos helyzetűek, cigányság 46, 54, 65, 82, 92
- Jogharmonizáció, jogi szabályozás, munkajog 38, 39, 74, 81
- Jövedelem, jövedelemelosztás, jövedelemegyenlőtlenség 18, 19, 43, 44, 61, 79, 87, 91, 95
- Közhasznú munka 22, 83
- Külföldi munkavállalás 1, 2, 37, 38, 40, 69
- Migráció, munkaerőbevándorlás 1, 2, 6, 13, 14, 15, 17, 19, 37, 38, 39, 40, 69, 76, 95
- Munkaerő-kereslet 9, 23, 44, 49, 50, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 70, 83, 88, 89
- Munkaerő-kínálat 32, 33, 34, 44, 52, 59, 70, 77, 83
- Munkaerőpiac 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 14, 15, 19, 23, 25, 28, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 51, 52, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 70, 71, 72, 73, 77, 82, 83, 85, 86, 87, 89, 93, 94, 96
- Munkaerő-struktúra 7, 49, 70, 89
- Munkagazdaságtan 11, 34, 39, 44, 59, 67, 89, 90
- Munkahelyteremtés 84
- Munkaidő, részmunkaidő 33, 44, 67, 70
- Munkanélküli segély 3, 22, 25, 31, 52, 54, 70, 75
- Munkanélküliség 3, 7, 16, 22, 25, 27, 31, 36, 43, 45, 46, 47, 51, 52, 54, 60, 62, 65, 70, 72, 73, 75, 77, 82, 83, 92, 93, 94
- Munkaviszony 86
- Nemzetközi összehasonlítás 17, 26
- Népesség 69, 86
- Női munka, nők, gyermekgondozás 29, 35, 41, 80, 86, 90, 96
- Oktatás, oktatáspolitikai, felsőoktatás, szakképzés, szakképzettség, iskolázottság 7, 9, 23, 24, 31, 49, 67, 79, 84, 93
- Önkormányzat 22
- Privatizáció 10, 74
- Régiók, regionális különbségek, falu, város 3, 21, 42, 45, 47, 52, 63, 64, 68, 76, 79, 83, 93, 95
- Regionális fejlesztés, regionális politika, regionális gazdaság 3, 4, 5, 14, 15, 16, 17, 19, 45, 53, 66, 71, 76, 85
- Szegénység 87, 92
- Szociálpolitika 25, 31, 92
- Szociológiai elemzés 20, 41, 66, 69, 71, 80, 87, 92
- Társadalmi mobilitás, társadalmi egyenlőtlenség 80, 87
- Tulajdonviszonyok, külföldi működő tőke 21, 74
- Vendégmunkások 1, 17, 40, 69

3. MAGYARORSZÁGI FOLYÓIRATCIKKEK, 2003 NOVEMBER – 2004. AUGUSZTUS

Általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratok

Acta Oeconomica

Bővülő Európa

Competitio

Egyenlítő

Esély

EU Working Paper

Fejlesztés és Finanszírozás

Fordulat

Közgazdasági Szemle

Magyar Tudomány

Pénzügyi Szemle

Review of Sociology

Society and Economy

Statisztikai Szemle

Századvég

Társadalom és Gazdaság

Társadalomkutatás

Munkaügyi folyóiratok

Emberi Erőforrás-menedzsment
Humánpolitikai Szemle
Munkaügyi Szemle
Szakképzési Szemle

Egyéb szakfolyóiratok

Acta Humana
Belügyi Szemle
Comitatus Önkormányzati Szemle
Demográfia
Európa Fórum
A Falu
Jogtudományi Közlöny
Magyar Jog
Magyar Közigazgatás
Területi Statisztika
Vezetéstudomány

Az Economic Trends in Hungary, Gazdaság és Statisztika, Gazdálkodás, Külgazdaság, Szociológiai Szemle, Valóság, Vasi Szemle, Cégvezetés, Európai Tükör, és a Falu, Város, Régió című folyóiratokban az adott időszakban nem jelent meg témakörünkbe tartozó cikk.

Általános közgazdasági és társadalomtudományi folyóiratok

Acta Oeconomica
LOSONCZ MIKLÓS. (2004). Hungary's competitiveness in an international comparison : A supply-side approach. *Acta Oeconomica* 54 (2), 201–226.
Bővülő Európa
PROBÁLD ANNA. (2003). A humán tőke súlya és szerepe az uniós tagságunk előtti években. *Bővülő Európa* (4), 39–75.
Competitio
MEYER DIETMAR. (2004). Human capital and EU-enlargement. *Competitio* 3 (1), 83–92.
Egyenlítő
EURÓPAI KÖZGAZDÁSZOK EGY ALTERNATÍV GAZDASÁGPOLITIKÁÉRT EURÓPÁBAN, Euromemorandum

csoport. (2004). Teljes foglalkoztatás, jólét és erős közszféra : Demokratikus kihívások a bővített unióban. *Egyenlítő* 2 (2), melléklet.

Esély

KEMÉNY ISTVÁN – JANKY BÉLA. (2003). A cigányok foglalkoztatottságáról és jövedelmi viszonyairól : A 2003. évi országos cigánykutatás alapján. *Esély* 14 (6), 58–72.

KOMÁROMI RÓBERT. (2003). A megváltozott munkaképességű és fogyatékos munkavállalók munkaerőpiaci integrációjáról. *Esély* 14 (5), 27–59.

LUKÁCS ÉVA. (2004). Munkavállalók és családtagjaik juttatásának uniós szabályozása : Az 1408/71/EGK tanácsi rendelet modernizációja. *Esély* 15 (3), 58–86.

EU Working Papers

HORVÁTH CSILLA. (2003). A nemek közti foglalkoztatási esélyegyenlőség és rugalmas munkapiaci formák az EU-ban : Kritikai elemzés, különös tekintettel a szállodaszektorra. *EU Working Papers* 6 (2), 78–104.

Fejlesztés és Finanszírozás

ROMÁN ZOLTÁN. (2003). A termelékenység növekedésének forrásai a magyar gazdaságban. *Fejlesztés és Finanszírozás* (3), 34–42.

Fordulat

MORAWCZYNSKI, RAFAL. (2003). Az ipari foglalkoztatás és az EU-val folytatott külkereskedelem alakulása Lengyelországban. *Fordulat* (2003 őszi különszám), 84–112.

GOTOVAC, VIKTOR – BEJAKOVIC, PREDRAG. (2003). Foglalkoztatás és munkanélküliség Horvátországban. *Fordulat* (2003 őszi különszám), 114–133.

Közgazdasági Szemle

BERDE ÉVA – SCHARLE ÁGOTA. (2004). A kisvállalkozók foglalkoztatási mobilitása 1992 és 2001 között. *Közgazdasági Szemle* 51 (4), 346–361.

GALASI PÉTER. (2004). Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon, 1994–2002. *Közgazdasági Szemle* 51 (5), 449–471.

GÁBOR R. ISTVÁN. (2004). Tőkevállalat *vis-a-vis* szakszervezet, *versus* termelőszövetkezet. *Közgazdasági Szemle* 51 (7–8), 740–751.

HALPERN LÁSZLÓ – KÖRÖSI GÁBOR – VINCZE JÁNOS. (2004). A minimálbér költségvetési hatásai. *Közgazdasági Szemle* 51 (4), 325–345.

KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS. (2004). A 2001. évi minimálbér-emelés foglalkoztatási következményei. *Közgazdasági Szemle* 51 (4), 293–324.

- KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS. (2003). Ágazati bérkülönbségek Magyarországon, 1. r. Az ágazati járadékképződés alternatív modelljei. 2. r. Járadékokon való osztozkodás koncentrált ágazatokban, szakszervezeti aktivitás jelenlétében. *Közgazdasági Szemle* 50 (11, 12), 923–938., 1049–1074.
- RIMLER JUDIT. (2003). Ecset vagy egér. Mesterségbeli tudás és magas szintű technika. *Közgazdasági Szemle* 50 (12), 1095–1114.
- SZABÓ KATALIN – NÉGYESI ÁRON. (2004). Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban. *Közgazdasági Szemle* 51 (1), 46–65.
- Magyar Tudomány**
- VISZT ERZSÉBET. (2004). A kutatók nemzetközi mobilitása. *Magyar Tudomány* 49 (8), 886–899.
- Pénzügyi Szemle**
- HETÉNYI ISTVÁN. (2004). A munka, a fogyasztás és a tőke adókötelezettsége (EU és Magyarország). *Pénzügyi Szemle* 49 (8), 847–854.
- Review of Sociology**
- BARTUS TAMÁS. (2003). Informal search and job opportunities among secondary-school leavers in Hungary. *Review of Sociology* 9 (2), 5–26.
- MEDGYESI MÁRTON – RÓBERT PÉTER. (2003). Satisfaction with work in a European perspective : Center and periphery, „old” and „new” market economies compared. *Review of Sociology* 9 (1), 43–68.
- Society and Economy**
- CSERES-GERGELY ZSOMBOR. (2003). The effect of economic incentives on residential mobility and migration in Hungary, 1990–1999. *Society and Economy* 25 (3), 351–382.
- GALASI PÉTER. (2004). Job-training of Hungarian higher-education graduates. *Society and Economy* 26 (1), 105–125.
- Statisztikai Szemle**
- ÉKES ILDIKÓ. (2003). Jóléti trendek a rendszerváltozás óta. *Statisztikai Szemle* 81 (9), 759–774.
- FALUSSY BÉLA. (2004). A háztartási munkaidő társadalmi-demográfiai jellemzőinek változásai. *Statisztikai Szemle* 82 (2), 172–193.
- GÁBOS ANDRÁS – SEBŐK CSILLA. (2004). A gyermeknevelés háztartásimunka-költsége. *Statisztikai Szemle* 82 (2), 194–208.
- GYÖRGY ERIKA. (2004). A nemválaszolás elemzése a munkaerő-felvételben. *Statisztikai Szemle* 82 (8), 747–772.
- ILLÉS SÁNDOR. (2004). Distances and directions of internal migration in Hungary. *Statisztikai Szemle / Hungarian Statistical Review* 82 (9. Spec.), 38–52.
- LAKATOS JUDIT – MIHÁLYFFY LÁSZLÓ. (2003). Az új népszámlálási módszerek hatása a munkaerő-felmérésre. *Statisztikai Szemle* 81 (12), 1045–1053.
- SEBŐK CSILLA – SIK ENDRE. (2004). Az otthoni munka és a teljes élet. *Statisztikai Szemle* 82 (2), 151–171.
- SZÉP KATALIN – SIK ENDRE. (2004). A háztartási termelésben felhasznált munka értéke 2000-ben. *Statisztikai Szemle* 82 (2), 135–150.
- Századvég**
- TÓTH ISTVÁN GYÖRGY. (2004). Jövedelemegyenlőtlenségek az Európai Unióban és az újonnan csatlakozó országokban. *Századvég* (1), 61–82.
- Társadalom és Gazdaság**
- SZABÓ KATALIN. (2004). A munka eloldozása : Intézményi változások a foglalkoztatásban Magyarországon a rendszerváltás után. *Társadalom és Gazdaság* 26 (1), 17–38.
- Társadalomkutatás**
- LAKI LÁSZLÓ. (2003). Fiatalok és a magyar valóság. *Társadalomkutatás* 21 (3), 311–335.
- MAKÓ CSABA – KESZI ROLAND – MESTER DÁVID. (2004). Munkáltatói vélemények a távmunka bevezetésének előfeltételeiről és gyakorlatáról. *Társadalomkutatás* 22 (2–3), 203–243.

Munkaügyi folyóiratok

Emberi Erőforrás-menedzsment

- LINDNER SÁNDOR. (2004). 2003. évi munkaerő-piaci jellemzők. *Emberi Erőforrás-menedzsment* (3), 59–65.

Humánpolitikai Szemle

- LINDNER SÁNDOR. (2003). 2003. január-szeptember havi létszám és kereseti adatok a nemzetgazdaságban. *Humánpolitikai Szemle* 14 (12), 36–42.
- LINDNER SÁNDOR. (2004). 2003. évi foglalkoztatási és kereseti adatok a nemzetgazdaságban. *Humánpolitikai Szemle* 15 (4), 17–22.
- NÉMETH BÉLA. (2004). Új munkaforma : A távmunka. *Humánpolitikai Szemle* 15 (1), 3–23.
- TÉSITS RUDOLF. (2004). Az atipikus foglalkoztatási formák területi vizsgálatának elméleti alapjai. *Humánpolitikai Szemle* 15 (2), 12–22.

Munkaügyi Szemle

- ÁDÁM SÁNDOR – KUTAS JÁNOS. (2004). A foglalkoztatottak számának alakulása a személyi jövedelemadó bevallások alapján. *Munkaügyi Szemle* 48 (3), 11–15.
- ADLER JUDIT. (2004). A 45 éven felüliek foglalkoztatása és továbbképzése. *Munkaügyi Szemle* 48 (7–8), 43–48.
- ADLER JUDIT – AKAR LÁSZLÓ. (2003). Az étkezési utalvány szerepe. *Munkaügyi Szemle* 47 (12), 21–26.
- BALLA LÁSZLÓ. (2004). A helyzet rendkívül nehéz, de nem reménytelen (Szikszó és térsége). *Munkaügyi Szemle* 48 (2), 38–40.
- BIERMANN MARGIT. (2004). A szakmai képzés hasznosulásának mértéke, a közép- és felsőfokú képzés megfelelése a munkahelyek igényeinek. *Munkaügyi Szemle* 48 (2), 11–15.
- BOKOR LÁSZLÓNÉ SZŐKE ÉVA – TÉSITS RÓBERT. (2004). Munkaerőpiaci Tükör – 2003 : (Tájékoztató egy könyvbemutatóról). *Munkaügyi Szemle* 48. (1), 52–53.
- BUDAI ZOLTÁN. (2004). „Munkát mielőbb” munkaerőpiaci projekt. *Munkaügyi Szemle* 48 (5), 31–32.
- FILE BEÁTA. (2004). Kísérleti program a tartós munkanélküliség megelőzése érdekében. *Munkaügyi Szemle* 48 (5), 39–42.
- FREY MÁRIA. (2004). Társadalmi-gazdasági helyzet a kibővített Európai Unióban. *Munkaügyi Szemle* 48 (7–8), 24–27.
- HERCZEG DÓRA. (2004). A béren kívüli juttatások. *Munkaügyi Szemle* 48 (6), 7–9.
- HERCZEG DÓRA. (2004). A béren kívüli juttatások és a munkatársi elkötelezettség összefüggései. *Munkaügyi Szemle* 48 (3), 8–10.
- HIDVÉGI PÉTER. (2004). Civilek a foglalkoztatásban. *Munkaügyi Szemle* 48 (3), 35–37.
- HINTENBERGER KÁROLYNÉ. (2003). Tamásiban nem tamáskodnak. *Munkaügyi Szemle* 47 (12), 47–49.
- KESZI ROLAND – KOMÁROMI RÓBERT – KÖNCZEI GYÖRGY. (2003). A TOP 200 foglalkoztatási gyakorlatáról. *Munkaügyi Szemle* 47 (11), 17–21.
- KONDOR ÁRPÁDNÉ. (2004). Álláskeresést ösztönző juttatás bevezetésének tapasztalatai Csongrád megyében. *Munkaügyi Szemle* 48 (5), 37–38.
- LADÓ MÁRIA – VIRÁG EDIT. (2004). Még egyszer az EU foglalkoztatás-politikájáról. A Wim Kok Jelentés. 1–2. r. *Munkaügyi Szemle* 48 (3, 4), 21–24., 18–21.
- MIHOLICS TIVADAR. (2004). A munkavállaló és a munkáltató kötelezettségei a munkajogban. 1–2–3–4–5. r. *Munkaügyi Szemle* 48 (3, 4, 5, 6, 7–8.), 46–49., 47–49., 48–52., 50–53., 79–82.
- MOLNÁR GYÖRGY. (2004). Innovatív EQUAL roma-program a Dél-Alföldön. *Munkaügyi Szemle* 48 (7–8), 57–60.
- NAGY ÁGNES. (2004). Pályakezdők hete Békésben. *Munkaügyi Szemle* 48 (3), 41–43.
- NAGY JUDIT. (2003). Magyarország bekapcsolódása az EU foglalkoztatási stratégiájába. (Közös Értékelés és az azt követő fejlemények). *Munkaügyi Szemle* 47 (12), 27–30.
- NEUMANN LÁSZLÓ – NACSA BEÁTA. (2004). A rugalmas alkalmazkodást elősegítő szerződéstípusok, különös tekintettel a Munka Törvénykönyve 2001. évi módosításának hatásaira. 1. r. *Munkaügyi Szemle* 48 (5, 6), 24–28., 24–27.
- PÁLYAKEZDŐK MEGJELENÉSE A MUNKAERŐPIACON. Békés Megyei Munkaügyi Központ. (2003). *Munkaügyi Szemle* 47 (11), 40–43.
- PETROVICS ZOLTÁN. (2004). A társadalombiztosítási reform hatásai a nők helyzetére Csehországban, Magyarországon és Lengyelországon. *Munkaügyi Szemle* 48 (7–8), 87–93.
- POLÓNYI ISTVÁN. (2004). A vállalatok képzési politikájának néhány jellemzője. 1. r. *Munkaügyi Szemle* 48 (3), 25–30.
- PRUGBERGER TAMÁS. (2004). Foglalkoztatás és munkavállalói érdekóvás. *Munkaügyi Szemle* 48 (1), 50–52.
- PRUGBERGER TAMÁS. (2003). Munkaszerződést palástoló kényszervállalkozási és megbízási jogviszony. *Munkaügyi Szemle* 47 (11), 49–51.
- SERES ANTAL. (2004). A részmunkaidős foglalkoztatás arányát és terjedését befolyásoló tényezők. *Munkaügyi Szemle* 48 (6), 11–15.
- TÓTHNÉ SIKORA GIZELLA – MAJÓ ZOLTÁN. (2003). Infokommunikációs technikák térhódítása az online munkaerőpiacon és a humán erőforrás-menedzsment területén. *Munkaügyi Szemle* 47 (12), 31–36.
- TÓTH RENÁTA. (2004). Az Európai Szociális Alap Magyarországon. *Munkaügyi Szemle* 48 (1), 24–27.
- Zádor Márta. (2003). A világgazdaság régi-új paradigmái és a foglalkoztatottság paradoxonai. *Munkaügyi Szemle* 47 (12), 13–16.

Szakképzési Szemle

CSIZMÁR GÁBOR. (2004). Munkaerőpiac – szakképzés. *Szakképzési Szemle* 20 (2), 89–95.

Egyéb szakfolyóiratok**Acta Humana**

MOLNÁR TAMÁS. (2004). Bevándorlás : Munkaerőpiac és társadalmi integráció az Európai Unióban (Beszámoló a Comóban tartott nemzetközi konferenciáról). *Acta Humana* 15 (1), 99–106.

TILK PÉTER. (2004). A munkához való jog és egyes aspektusai az ombudsmani gyakorlatban. *Acta Humana* 15 (1), 61–80.

Belügyi Szemle

KISS JUDIT. (2004). Munka a cigányoknál mint identifikációs érték kategória. *Belügyi Szemle* 52 (2–3), 87–103.

Comitatus Önkormányzati Szemle

BIERMANN MARGIT. (2004). A szezonális foglalkoztatás sajátosságai. *Comitatus Önkormányzati Szemle* 14 (7–8), 84–89.

Demográfia

HÁRS ÁGNES. (2003) A külföldi munkavállalók statisztikai számbavételének kérdéseiről. *Demográfia* 46 (2–3), 226–241.

HABLICSEK LÁSZLÓ – TÓTH PÉTER PÁL. (2003). The role of international migration in maintaining the population size of Hungary between 2000–2050. *Demográfia* 46 (különszám), 201–242.

TÓTH JUDIT. (2003). Tíz tétel a migrációs politika elmentmondásosságáról. *Demográfia* 46 (4), 342–351.

Európa Fórum

DEZSÉRI KÁLMÁN. (2003). Az EU országok és a magyar gazdaság konjunktúraciklusainak alakulása : Az EU és Gazdasági és Monetáris Unióba csatlakozás hatásai a magyar munkaerőpiacra. *Európa Fórum* 13 (3–4), 56–79.

A Falu

FÁBIÁN GERGELY. (2003). Globalizáció és szegénység. *A Falu* 18 (4), 69–80.

Magyar Közigazgatás

DUDÁS FERENC – HAZAFI ZOLTÁN. (2003). A közszolgálat munkaadói szerepkörének fejlődése a versenyképesség javításának tükrében az Európai Unióban. 2. r. *Magyar Közigazgatás* 53 (11), 654–664.

KAJTÁR EDIT. (2004). A munkaerő szabad áramlásának érvényesülése a közszférában. *Magyar Közigazgatás* 54 (4), 200–213.

NAGY ÁGNES. (2003). Az ügyfélcentrikus közigazgatás korszerűsítése érdekében a Békés Megyei Munkügyi Központ ügyfélmegelégedettségi vizsgálatának rendszere, tapasztalatai. *Magyar Közigazgatás* 53 (11), 687–690.

Területi Statisztika

BÁLINT LAJOS. (2003). Az időfelhasználás alakulása regionális metszetben. *Területi Statisztika* 6 (6), 523–542.

BÓDINÉ VAJDA GYÖRGYI. (2004). Külföldiek foglalkoztatása Komárom-Esztergom megyében. *Területi Statisztika* 7 (3), 289–292.

HAJDU BERTALANNÉ. (2003). Foglalkoztatási feszültségek, a munkanélküliség jellemzői Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében. *Területi Statisztika* 6 (6), 554–565.

Vezetéstudomány

ADLER JUDIT – PETZ RAYMUND – POPPER LÁSZLÓ. (2004). A bérek alakulásának jellemzői, különös tekintettel a minimálbérekre. *Vezetéstudomány* 35 (5), 51–59.

MAKÓ CSABA – KESZI ROLAND – POLYÁNSZKY T. ZOLTÁN. (2003). A munkáltatók távmunkával szembeni beállítottságai (A közép-dunántúli régió példája). *Vezetéstudomány* 34 (12), 17–33.

SZABÓ KATALIN – BECSKY ANDRÁS. (2003). Önmegvalósítás vagy digitális magány? A távmunka elterjedésének ösztönzői és akadályai Magyarországon. *Vezetéstudomány* 34 (12), 2–16.

4. KÜLFÖLDI KÖNYVEK, KÖNYVBEN MEGJELENT TANULMÁNYOK, 2003 – 2004

- AUSTEN, SIOBHAN: Culture and the labour market. – Cheltenham, U.K. and Northampton, Mass.: Elgar; distributed by American International Distribution Corporation, Williston, Vt., 2003; – XII, 152 p. – ISBN 1 8437 6317 6
- ECONOMIC SECURITY FOR A BETTER WORLD. / International Labour Organization. – Geneva : ILO, 2004. – 450 p. – ISBN 92 2 115611 7
- FODOR, EVA: Working difference : Women's working lives in Hungary and Austria, 1945–1995. – Durham, N. C.: Duke University Press, 2003. – 224 p. – ISBN 0 8223 3090 3
- FÓTI KLÁRA: Determinanten der Arbeitsmarktentwicklung und Arbeitsmarkt-politik im Verlaufe des marktwirtschaftlichen Umbaus in Ungarn. In: Die Arbeitsmärkte in den mittel- und osteuropäischen EU-Beitrittsländern im Spannungsfeld von Transformation und Globalisierung / hrsg. von Rolf H. Hasse und Cornelia Kunze . – Leipzig : Leipziger Univ.-Verl., 2003. – p. 41–52. – 3 9372 0938 7
- HOW TO REDUCE UNEMPLOYMENT IN EUROPE. / ed. by Mario Baldassari. – Basingstoke ; New York : Palgrave, 2003. – 164 p. ISBN 1 4039 0804 4
- KOHL, HERBERT – PLATZER, HANS-WOLFGANG: Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa : Transformation und Integration : Die acht Beitrittsländer im Vergleich. – Baden-Baden : Nomos, 2003. – 326 p. – ISBN 3 8329 0093 4
- LABOUR MARKET RESEARCH IN ESTONIA : Papers of the research seminar, Tallinn, May 9, 2003. – Tallinn : Eesti Pank, 2004. – 184 p.
- LADÓ MÁRIA: Hungary : Why develop sectoral social dialogue. In: Sectoral social dialogue in future EU member states / ed. by Youcef Ghellab and Daniel Vaughan-Whitehead. – Bp. : ILO [etc.], 2003. – p. 225–282. – ISBN 92 2 113747 3
- NESPOROVA, ALENA: Employment and labour market policies in transition economies. – Geneva : ILO, 2003. – 105 p. – ISBN 92 2111 673 5
- PIRACHA, MATLOOH – VICKERMAN, ROGER: Immigration, labour mobility and EU enlargement. In: Through the paper curtain : Insiders and outsiders in the new Europe / ed. by Julie Smith and Charles Jenkins. – Malden [etc.] : Blackwell [etc.], 2003. – p. 35–60. – ISBN 1 4051 0294 2
- THE POLITICAL ECONOMY OF EUROPEAN EMPLOYMENT : European integration and the transnationalization of the (un)employment question. / ed. by Henk Overbeek. – London ; New York : Routledge, 2003. – 274 p. – ISBN 0 415 26872 9
- REUTERSWÄRD, ANDERS: Labour market and social policies in the Baltic countries. – Paris : OECD, 2003. – 177 p. – Bibliogr.: p. 139–143., 175–177. – ISBN 92 64 10006 7
- SECTORAL SOCIAL DIALOGUE IN FUTURE EU MEMBER STATES : The weakest link / ed. by Youcef Ghellab and Daniel Vaughan-Whitehead. – Bp. : ILO [etc.], 2003. – XVI, 410 p. – Bibliogr. egyes tanulmányok végén – ISBN 92 2 113747 3
- TRANSITIONS FROM EDUCATION TO WORK IN EUROPE : The integration of youth into EU labour markets / edited by Walter Müller and Markus Gangl. – Oxford [England] ; New York : Oxford University Press, 2003. – X, 335 p. – ISBN 0 1992 5247 5
- WOMEN'S ENTREPRENEURSHIP IN EASTERN EUROPE AND CIS COUNTRIES / [publ. by] United Nations Economic Commission for Europe. – New York [etc.] : UN, 2003. – V, 110 p. – Bibliogr. egyes tanulmányok végén. – ISBN 92 1 116815 5

5. KÜLFÖLDI FOLYÓIRATCIKKEK, 2003 NOVEMBER – 2004 AUGUSZTUS

- ADAMCHIK, VERA A. – BEDI, ARJUN S. (2003). Gender pay differentials during the transition in Poland. *The Economics of Transition* 11 (4), 697–726.
- AVDAGIC, SABINA. (2004). Accounting for variations in Trade Union effectiveness : State-labor relations in East Central Europe. *Socio-Economic Review* 2 (3), 385–413.
- BAGATELAS, WILLIAM T. – SERGI, BRUNO. (2004). The Balkans 'brain drain' – its meaning and implications. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs*, 6 (4), 7–12.
- BAGATELAS, WILLIAM T. – KUBICOVÁ, JANA. (2004). Bulgarian emigration – a closer look. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 6 (4), 27–35.
- BALDWIN-EDWARDS, MARTIN. (2004). Albanian emigration and the Greek labour market : Economic symbiosis and social ambiguity. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 7 (1), 51–65.
- BELKE, ANSGAR – SETZER, RALP. (2003). Exchange rate variability and labor market performance in the Visegrad Countries. *Economics of Planning Special Issue* 36 (2), 153–175.
- BISHOP, KATE. (2004). Employment and unemployment in the new EU member countries. *Labour Market Trends* 112 (7), 283–294.
- BOJNEC, STEFAN. (2004). Labor market flows, labor productivity, and wages in Slovenia. *Eastern European Economics* 42 (3), 23–43.
- BRAGIN, V. – OSAKOVSKIJJ, V. (2004). Ocenka estvennogo urovnja bezpraboticy v Rossii v 1994–2003 gg. : Ehmpiricheskijj analiz. (Estimation of the natural rate of unemployment in Russia in 1994–2003: Empirical analysis). *Voprosy Ehkonomiki* (3), 95–104.
- BRÜCKER, HERBERT. (2003). Die Arbeitsmarkteffekte der Ost-West-Migration : Theoretische Überlegungen, Simulationen und empirische Befunde. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 72 (4), 579–593.
- BRÜCKER, HERBERT. (2004). EU-Osterweiterung : Effekte der Migration. *Wochenbericht DIW* 71 (17) 223–228.
- CROWLEY, STEPHEN. (2004). Explaining labor weakness in post-communist Europe : Historical legacies and comparative perspective. *East European Politics and Societies* 18 (3), 394–429.
- ÇUKA, ELIDA. (2003). Labor market developments in Albania : An analytic overview. *Review of Development Economics* 7 (2), 217–227.
- EAMETS, RAUL. (2004). Labour market flows and adjustment to macroeconomic shocks in the Baltic states. *Post-Communist Economies* 6 (1), 47–71.
- FELDMAN, HORST. (2004). How flexible are labour markets in the EU accession countries : Poland, Hungary and the Czech Republic? *Comparative Economic Studies* 46 (2), 272–310.
- FIDRMUC, JAN. (2004). Migration and regional adjustment to asymmetric shocks in transition economies. *Journal of Comparative Economics* 32 (2), 230–247.
- FODERS, FEDERICO. (2004). Zuwanderungspolitik in Europa : Begrenzung, Steuerung oder Förderung der Migration? *Die Weltwirtschaft* (2), 210–226.
- GIDDINGS, L. (2003). Continued decline for ethnic minorities in the transition? : Changes in ethnic earnings differentials in Bulgaria, 1986, 1993 and 1997. *Economics of Transition* 11 (4), 621–648.
- GIMPEL'SON, V. (2004). Deficit kvalifikacii i navykov na rynke truda. (Shortage of skills in the labor market) *Voprosy Ehkonomiki* (3), 76–94.
- GORISOV, S. (2004). Masshtaby i struktúra neformalnoj zanjatosti. (Scales and structure of informal employment). *Voprosy Ehkonomiki* (3), 115–127.
- GRAJEK, MICHAL. (2003). Gender pay gap in Poland. *Economics of Planning* 36 (1), 1–22.
- HALTIWANGER, JOHN C. – VODOPIVEC, MILAN. (2003). Worker flows, job flows and firm wage policies : An analysis of Slovenia. *Economics of Transition* 11 (2), 253–290.
- HANA, LULZIM – TELO, ILIA. (2004). The priority of employment – the path to real prosperity. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 7 (2), 23–31.
- HINNOSAAR, MARIT. (2004). Unemployment, reservation wage, and job search. *Kroon & Economy* (1), 32–39.
- HUBER, PETER. (2004). Intra-national labor market adjustment in the candidate countries. *Journal of Comparative Economics* 32 (2), 248–264.

- HUBER, P. – TRAISTARU, J. (2003). Regionale Entwicklung und Anpassung des Arbeitsmarktes in Ost-Mitteleuropa. *WIFO Monatsberichte* 76 (11), 841–850.
- IARA, ANNA – TRAISTARU, JULIA (2004). How flexible are wages in EU accession countries? *Labour Economics Special Issue* 11 (4), 431–450.
- JASAREVIC, SENAD. (2003). Labour dispute settlement in Serbia. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 6 (3), 31–39.
- JURAJDA, S. (2003). Gender wage gap and segregation in enterprises and the public sector in late transition countries. *Journal of Comparative Economics* 31 (2), 199–222.
- KRAUS, MARGIT – SCHWAGER, ROBERT. (2003). EU enlargement and immigration. *Journal of Common Market Studies* 42 (2), 165–181.
- KÜBLER, DOROTHEA – WEIZSACKER, GEORG. (2003). Information cascades in the labor market. *Journal of Economics* 80 (3), 211–229.
- MCDANIEL, THOMPSON H. (2003). Leveraging human resources and improving productivity: Hungary, Slovenia and Bulgaria. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 6 (1–2), 143–151.
- ODEGOV, JU. – RUDENKO, G. (2004). Vnutrennij ry-nok truda v sisteme socialno-trudovykh otnoshenij. (Internal labor market in the system of social and labor relations). *Voprosy Ehkonomiki* (3), 105–114.
- PÉCHOUX, PIERRE-YVES. (2003). La frontiere albanaise de la Grece : Ségrégation nationalitaire ou complémentarité balkanique. *Bulletin de l'Association de Géographes Français* 80 (2), 160–174.
- PEJIC, VLADIMIR. (2004). Young people in Serbia : Attitudes, moral values and perspectives. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 6 (4), 65–78.
- POPOVA, ELENA – RASTRIGINA, OLGA – TRAPEZNIKOVA, IJA. (2003). Part-time employment and underemployment in the Latvian labour market. *Baltic Journal of Economics* 3 (2), 42–58.
- PROFIT, STEFAN – SPERLICH, STEFAN. (2004). Non-uniformity of job-matching in a transition economy : A nonparametric analysis for the Czech Republic. *Applied Economics* 36 (7), 695–714.
- RADOVIC, MILIVOJE – DURIC, DRAGAN. (2004). Possibilities for creating new employment in Montenegro. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 6 (4), 101–113.
- ROSCA, DORINA. (2003). Understanding labour conflicts between laws and anarchy. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 6 (3), 73–85.
- SIREC RANTASA, KARIN. (2004). Recruitment of employees : Administrative burdens on Slovenian SMEs in comparison with Europe. *Journal for East European Management Studies* 9 (3), 278–312.
- STANOJEVIC, MIROSLAV. (2004). Production coalitions in Slovenian companies : Employee participation in non-participative organizations? *Journal for East European Management Studies* 9 (3), 225–242.
- STANOJEVIC, MIROSLAV. (2003). Workers' power in transition economies : The cases of Serbia and Slovenia. *European Journal of Industrial Relations* 9 (3), 283–301.
- TOMEV, LYUBEN – DASKALOVA-NIKOVA, NADEZHDA. (2004). Young people in Bulgaria. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 6 (4), 37–47.
- TRIF, AURORA. (2004). Overview of industrial relations in Romania. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 7 (2), 43–64.
- TURUNEN, JARKKO. (2004). Leaving state sector employment in Russia. *The Economics of Transition* 12 (1), 129–152.
- ZAREVA, IRINA. (2004). The economy and the labour market : Key factors of influence on living and working conditions : The case of South-East European countries. *South-East Europe Review for Labour and Social Affairs* 7 (2), 7–21.

6. MAGYAR ÉS KÜLFÖLDI INTÉZETEK, INTÉZMÉNYEK MŰHELYTANULMÁNYAI, 2003 NOVEMBER – 2004 AUGUSZTUS

- AHN, NAMKEE – GARCÍA, JUAN RAMÓN – JIMENO, JUAN FRANCISCO: The impact of unemployment on individual well-being in the EU. – Brussels : European Network of Economic Policy Research Institutes, 2004. – 23 p. – (ENEPRI Working Paper, 29.)
- AVDAGIC, SABINA: Accounting for variations in Trade Union effectiveness : State-labor relations in East Central Europe. – Köln : Max Planck Institut für Gesellschaftsforschung, 2003. – 36 p. – (MPIfG Discussion Paper 03/6.)
- BELKE, ANSGAR – GÖCKE, MATTHIAS – HEBLER, MARTIN: Institutional uncertainty and European Social Union : Impacts on job creation and destruction in the CEECs. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2004. – 27 p. – (IZA Discussion Paper No.1039.)
- BELKE, ANSGAR – SETZER, RALPH: Exchange rate volatility and employment growth : Empirical evidence from the CEE economies. – Bonn: Institute for the Study of Labor, 2004. – 36 p. – (IZA Discussion Paper,1038.)
- BLANCHARD, OLIVIER – PHILIPPON, THOMAS: The quality of labor relations and unemployment. – Cambridge : National Bureau of Economic Research, 2004. – 28 p. – (NBER Working Paper, 10590.)
- BLANCHFLOWER, DAVID G.: Self-employment: More may not be better. – Cambridge : National Bureau of Economic Research, 2004. – 61 p. – (NBER Working Paper, 10286.)
- BOERI, TITO – CONDE-RUIZ, JOSÉ IGNACIO – GALLASSO, VINCENZO: Protecting against labour market risk : Employment protection or unemployment benefits?. – London : Center for Economic Research, 2003. – 42 p. – (CEPR Discussion Paper, 3990.)
- BORGHIS, ALAIN – EDERVEEN, SJEF – DE MOOIJ, RUUD: European wage coordination : Nightmare or dream to come true?. – Brussels : European Network of Economic Policy Research Institutes, 2004. – 33 p. – (ENEPRI Working Paper, 20.)
- BORNHORST, FABIAN – COMMANDER, SIMON: Regional unemployment and its persistence in transition countries. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2004. – 27 p. – (IZA Discussion Paper,1074.)
- BRONSTEIN, ARTURO: Labour law reform in the EU candidate countries : Achievements and challenges. InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration. – Geneva : ILO, 2004. – (WP.13.) – ISBN 92 2 113643 4
- BROWN, DAVID, J. – EARLE, JOHN S.: Economic reforms and productivity : Enhancing reallocation in the Post-Soviet transition. – Bonn: Institute for the Study of Labor, 2004. – 49 p. – (IZA Discussion Paper,1044.)
- CAMPOS, NAURO F – JOLIFFE, DEAN: After, before and during : Returns to education in Hungary (1986–1998). – London: Center for Economic Research, 2004. – (CEPR Discussion Paper, 4215.)
- CAMPOS, NAURO F – JOLIFFE, DEAN: Does market liberalization reduce gender discrimination? Econometric evidence from Hungary, 1986–98. – London: Center for Economic Research, 2004. – (CEPR Discussion Paper, 4350.)
- COMMANDER, SIMON – KÖLLÖ JÁNOS: The changing demand for skills : Evidence from the transition. – Bonn: Institute for the Study of Labor, 2004. – 31 p. – (IZA Discussion Paper, 1073.)
- DIMOVA, RALITZA – GANG, IRA: Self-selection and earnings during volatile transition. – Ann Arbor : William Davidson Institute, 2004. – 24 p. – (WDI working papers, 699.)
- DIMOVA, RALITZA – GANG, IRA: Self-selection and earnings during volatile transition. – New Brunswick: Rutgers University, 2004. – 23 p. – (Department of Economics Working Papers, 2004 09.)
- DIMOVA, RALITZA – GANG, IRA: Self-selection and earnings during volatile transition. – Bonn: Institute for the Study of Labor, 2004. – 25 p. – (IZA Discussion Paper,1158.)
- EAMETS, RAUL – MASSO, JAAN: Labour market flexibility and employment protection regulation in the Baltic States. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2004. – 37 p. – (IZA Discussion Paper, 1147.)
- EARLE, JOHN S. – SABIRIANOVA PETER, KLARA: Contract violations, neighborhood effects, and wage arrears in Russia. – Kalamazoo, Michigan : W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 2004. – 55 p. – (WP04–101.)

- EARLE, JOHN S. – SABIRIANOVA PETER, KLARA: Contract violations, neighborhood effects, and wage arrears in Russia. – Ann Arbor : William Davidson Institute, 2004. – 49 p. – (WDI Working Papers, 708.)
- EARLE, JOHN S. – SPICER, ANDREW – SABIRIANOVA, KLARA Z.: Community Norms and Organizational Practices : The Legitimization of Wage Arrears in Russia, 1992–1999. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2004. – 50 p. – (IZA Discussion Paper, 1006.)
- EDERVEEN, SJEF – THISSEN, LAURA: Can labour market institutions explain unemployment rates in new EU member states? – Brussels : European Network of Economic Policy Research Institutes, 2004. – 47 p. – (ENEPRI Working Paper, 27.)
- FEIGE, EDGAR L. – URBAN, IVICA: Estimating the size and growth of unrecorded economic activity in transition countries : A re-evaluation of electric consumption method estimates and their implications. – Ann Arbor : William Davidson Institute, 2003. – 39 p. – (WDI working papers, 636.)
- FLEISHER, BELTON, M. – KLARA SABIRIANOVA, KLARA – WANG, XIAOJUN: Returns to skills and the speed of reforms : Evidence from Central and Eastern Europe, China, and Russia. – Ann Arbor ; Michigan : William Davidson Institute, 2004. – 34 p. – (WDI working papers, 703.)
- GALASI PÉTER: Estimating wage equations for Hungarian higher-education graduates. – Bp. : BKE; MTA KTK, 2003. – 39 p. – (Budapest working papers on the labour market/MTA KTK, BWP 2003/4.) – ISBN 963 9321 74 5
- GALASI PÉTER: Job-training of Hungarian higher education graduates. – Bp. : BKE; MTA KTK, 2003. – 27 p. – (Budapest working papers on the labour market/MTA KTK, ISSN 1785-3788; BWP 2003/5.) – ISBN 963 9321 88 5
- GALASI PÉTER: Túlképzés, alulképzés és bérhozam a magyar munkaerőpiacon 1994–2002. – Bp. : BKE; MTA KTK, 2004. – 42 p. – (Budapest working papers on the labour market/MTA KTK, ISSN 1785-3788; BWP 2004/4.) – ISBN 963 9588 00 8
- GALASI PÉTER: Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? A munkahelyi követelmények változása és a felsőfokú végzettségű munkavállalók reallokációja Magyarországon 1994–2002. – Bp. : BKE; MTA KTK, 2004. – 20 p. – (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek/MTA KTK; ISSN 1785-3788; BWP 2004/3.) – ISBN 963 9321 99 0
- HINNOSAAR, MARIT – ROOM, TAIRI: The impact of minimum wage on the labour market in Estonia : An empirical analysis. – Tallinn : Eesti Pank (Bank of Estonia), 2003. – 43 p. – (Working Papers of Eesti Pank, 8.)
- IARA, ANNA – TRAISTARU, IULIA: How flexible are wages in EU accession countries? – Bonn : Zentrum für Europäischen Integrationforschung, 2003. – 54 p. – (ZEI Working Papers, B25.)
- ILLÉS SÁNDOR: Foreigners in Hungary : Migration from the European Union. – Bp. : Hungarian Central Statistical Office, Demographic Research Institute, 2004. – 46 p. – (Working papers on population, family and welfare, 5.) – ISBN 963 7109 98 6
- KERTESI GÁBOR – KÖLLŐ JÁNOS: The employment effects of nearly doubling the minimum wage. – The case of Hungary. – Bp. : BKE; MTA KTK, 2003. – 71 p. – (Budapest working papers on the labour market/MTA KTK, ISSN 1785-3788; BWP 2003/6.) – ISBN 963 9321 89 3
- KERTESI GÁBOR: The employment of the Roma : Evidence from Hungary. – Bp. : BKE; MTA KTK, 2004. – 62 p. – (Budapest working papers on the labour market/MTA KTK, ISSN 1785-3788; BWP 2004/1.) – ISBN 963 9321 97 4
- KESZI ROLAND – MAKÓ CSABA: Factors influencing telework-related practices of firms operating in the Central Transdanubian Region. Research Report. – Budapest: Institute of Sociology, HAS, 2003. LAP-SZÁMOT pótolni!
- KÉZDI GÁBOR: Az aktív foglalkoztatáspolitikai programok hatásvizsgálatának módszertani kérdései. – Bp. : BKE; MTA KTK, 2004. – 56 p. – (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek/MTA KTK; ISSN 1785-3788; BWP 2004/2.) – ISBN 963 9321 98 2
- KODJAEV, DMITRIY ABDUKARIMOVICH: Labor market in Uzbekistan : Problems and prospects. – Washington University in St. Louis, Department of Economics, 2004. – 7 p. (Labor and Demography, 0408004.)
- KÖLLŐ JÁNOS – KERTESI GÁBOR: Fighting “low equilibria” by doubling the minimum wage? Hungary’s experiment. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2003. – 44 p. – (IZA Discussion Paper, 970.)

- KÖLLŐ JÁNOS – KERTESI GÁBOR: Fighting “low equilibria” by doubling the minimum wage? Hungary’s experiment. – Ann Arbor : William Davidson Institute, 2004. – 39 p. – (WDI working papers, 644.)
- KÖLLŐ JÁNOS: Transition on the shop floor : The restructuring of a weaving mill, Hungary 1988–97. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2003. – 37 p. – (IZA Discussion Paper, 972.)
- KÖLLŐ JÁNOS: Transition on the shop floor : The restructuring of a weaving mill, Hungary 1988–97. – Ann Arbor : William Davidson Institute, 2004. – 39 p. – (WDI working papers, 645.)
- LOECKER, JAN DE, – KONINGS, JOZEF: Creative destruction and productivity growth in an emerging economy : Evidence from Slovenian manufacturing. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2003. – 41 p. – (IZA Discussion Paper, 971.)
- MAKÓ CSABA – KESZI ROLAND: E-work in EU candidate countries. – Brighton: Institute for Employment Studies, 2003. – 52 p. – (Report, 396.),
- MASSO, JAAN – HESHMATI, ALMAS: The optimality and overuse of labour in Estonian manufacturing enterprises. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2003. – 37 p. – (IZA Discussion Paper, 884.)
- MASSO, JAAN – HESHMATI, ALMAS: The optimality and overuse of labour in Estonian manufacturing enterprises. – Tartu : University of Tartu Economics and Business Administration, 2003. – 57 p. – (Working Paper, ISSN 1406 5967; 20.) – ISBN 9985 4 0338 X
- NEMES-NAGY JÓZSEF – NÉMETH NÁNDOR: A „hely” és a „fej.” A regionális tagoltság tényezői az ezredforduló Magyarországon. – Bp. : BKE; MTA KTK, 2003. – 59 p. – (Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek/MTA KTK; ISSN 1785-3788; BWP 2003/7.) – ISBN 963 9321 90 7
- ORBÁN GÁBOR – SZAPÁRY GYÖRGY: The stability and growth pact from the perspective of the new member states. – Ann Arbor ; Michigan : William Davidson Institute, 2004. – 47 p. – (WDI working papers, 709.)
- OURS, JAN C. VAN – VODOPIVEC, MILAN: How changes in benefits entitlement affect job-finding : Lessons from the Slovenian „experiment”. – Bonn : Institute for the Study of Labor, 2004. – 48 p. – (IZA Discussion Paper, 1181.)
- PAAS, TIJU – EAMETS, RAUL – MASSO, JAAN – RÖÖM, MARIT: Labour market flexibility and migration in the Baltic States : Macro evidences. – Tartu : University of Tartu Economics and Business Administration, 2003. – 98 p. – (Working Paper, 16.)
- PASTORE, FRANCESCO – VERASHCHAGINA, ALINA: The distribution of wages in Belarus. – Bonn: Institute for the Study of Labor, 2004. – 31 p. – (IZA Discussion Paper, 1140.)
- RESMINI, LAURA: Economic integration and industry location in transition countries. – Bonn : Zentrum für Europäischen Integrationforschung, 2004. – 35 p. – (ZEI Working Papers, B10.)
- ROSHCHIN, SERGEY, – MARKOVA, KSENIYA: Choice among different job search channels : The evidence from Russian labor market. – Moscow : Economics Education and Research Consortium, 2004. – 46 p. – (EERC Working Paper Series ISSN 1561 2422, 04/05E)
- RUTKOWSKI, JAN: Firms, jobs, and employment in Moldova. – Washington, D. C.: World Bank, 2004. – 50 p. – (World Bank Policy Research Working Paper, 3253.)
- SCHARLE ÁGOTA: Munkaerőpiac és versenyképesség : A „Gazdasági versenyképesség : Helyzetkép és az állami beavatkozás lehetőségei” című kutatás résztanulmánya. – Bp. : Pénzügyminisztérium, 2003. – 47 p. ; 21 cm. – (PM kutatási füzetek ; 4.)
- SMIRNOVA, N.: Job search behavior of unemployed in Russia. – Ann Arbor ; Michigan : William Davidson Institute, 2003. – 47 p. – (WDI working papers, 629.)
- VALEV, N.: No pain, no gain : Market reform, unemployment, and politics in Bulgaria. – Ann Arbor ; Michigan : William Davidson Institute, 2003. – 29 p. – (WDI working papers, 577.)
- VARGA JÚLIA: The role of labour market expectations and admission probabilities in students’ application decisions on higher education : The case of Hungary. – Bp. : BKE; MTA KTK, 2003. – 33 p. – (Budapest working papers on the labour market/MTA KTK, ISSN 1785-3788; BWP 2003/8.) – ISBN 963 9321 95 8
- VODOPIVEC, MILAN: A simulation of an income contingent tuition scheme in a transition economy. – Bonn: Institute for the Study of Labor, 2004. – 36 p. – (IZA Discussion Paper, 1247.)

FÜGGELÉK

Táblázatok és ábrák jegyzéke

TÁBLÁZATOK

A MUNKAERŐPIAC MAGYARORSZÁGON

1. táblázat: A népesség gazdasági aktivitása, éves átlag	19
2. táblázat: A foglalkoztatottság alakulása, éves átlag	21
3. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma és aránya, 1997–2003	32
4. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma és aránya, 1998–2003	33

KÖZELKÉP

1.1. táblázat: A 14 százalékos foglalkoztatásiráták különbség összetevőire bontása	54
2.1. táblázat: Az érettségizettek és felvételizők összefoglaló adatai, 1990–2002 (ezer fő)	65
2.2. táblázat: Alap- és kiegészítő képzésben résztvevők aránya iskolai végzettség szerint a 15–74 éves korcsoportban (százalék)	70
2.3. táblázat: Alap- és kiegészítő képzésben résztvevők aránya korcsoportonként (százalék)	70
2.4. táblázat: Alap és kiegészítő képzésben résztvevők aránya iskolai végzettség szerint a 15–20, és 21–30 éves korcsoportban (százalék)	71
2.5. táblázat: Iskolai végzettség szerint a kiegészítő képzésben résztvevők megoszlása képzések szerint (százalék)	72
2.6. táblázat: A költségterítéses képzés hatása a munkaerőpiaci státusra és a bérre	84
3.1. táblázat: A különböző iskolatípusok választásának meghatározói+	89
3.2. táblázat: A továbbtanulási döntés meghatározói ..	97
4.1. táblázat: A pályakezdők foglalkozásainak megoszlása a munkába állás ideje szerint, illetve a foglalkozásszerkezeti megoszlás az adott időben (százalék)	101
4.2. táblázat: A munkába állásra és a pályakezdésre vonatkozó valószínűségek változása a nyolcvanas és a kilencvenes évek között	103
4.3. táblázat: A tanulók megoszlása munkába állási/ továbbtanulási terveik, valamint végzést követő munkaerőpiaci státusuk szerint (százalék)	106
4.4. táblázat: Továbbtanulás a középiskola elvégzése után a tanulók jellemzői szerint (százalék)	109
4.5. táblázat: A fontosabb változók paraméterbecslései a különféle specifikációkban	113
4.6. táblázat: A munkaerőpiaci státust meghatározó tényezők, marginális hatások a különböző specifikációkban	117
4.7. táblázat: A képzési részvétel, a képzés időtartama és a képzés költségmegosztásának meghatározói	124

5.1. táblázat: A költözési valószínűség egyszerű modelljének logit becslései	130
5.2. táblázat: A 15–49 éves népesség és ebből a külföldi munkavállalás lehetőségét fontolgatók iskolázottsága (százalék)	133
5.3. táblázat: Az iskolázottság, életkor és a nem hatása a migrációs döntések valószínűségére	134
5.4. táblázat: Az aktuális foglalkozás, iskolázottság, életkor és nem hatása a migrációs döntés valószínűségére	135
F1.1. táblázat: A futtatott kereseti regressziók részletes eredményei, I.	137
F1.2. táblázat: A futtatott kereseti regressziók részletes eredményei, II.	138
F1.3. táblázat: A 25–64 éves férfiak foglalkoztatási rátái és iskolai végzettsége szerinti megoszlása Magyarországon és az Európai Unióban (2001)	138
AZ EURÓPAI UNIÓ FOGLALKOZTATÁSI STRATÉGIÁJA	
1. táblázat: Foglalkoztatottság és munkanélküliség a világ legfejlettebb régióiban 1997-ben	149
2. táblázat: Változások a 15–64 éves nők és férfiak foglalkoztatási rátáiban, 1997–2000	155
3. táblázat: Változások a 15–64 éves nők és férfiak munkanélküliségét rátáiban, 1997–2000	156
STATISZTIKAI ADATOK	
1.1. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 1. (Main economic indicators 1.)	219
1.2. táblázat: Alapvető gazdasági mutatók 2. (Main economic indicators 2.)	220
2.1. táblázat: Népesség (Population)	221
2.2. táblázat: A népesség száma főbb korcsoportok szerint, ezer fő (Population by age groups – in thousands)	222
2.3. táblázat: A férfi népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő (Male population by age groups – in thousands)	223
2.4. táblázat: A női népességszám alakulása főbb korcsoportok szerint, ezer fő (Female population by age groups – in thousands)	223
3.1. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása (Labour force participation of the population above 14 years)	224
3.2. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása (Labour force participation of the population above 14 years – males)	225
3.3. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása (Labour force participation of the population above 14 years – females)	226
3.4. táblázat: A 15 éves és idősebb népesség gazdasági aktivitása – százalék (Labour force participation of the population above 14 years – per cent)	227

3.5. táblázat: A 15 éves és idősebb férfiak gazdasági aktivitása – százalék (Labour force participation of the population above 14 years – males, per cent) ...	228	5.4. táblázat: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő (The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands)	244
3.6. táblázat: A 15 éves és idősebb nők gazdasági aktivitása – százalék (Labour force participation of the population above 14 years – females, per cent) .	229	5.5. táblázat: Regisztrált és MEF munkanélküliség alakulása (Registered and LFS unemployment)	246
3.7. táblázat: A 15–64 éves népesség létszáma munkaerőpiaci kategóriánkénti önbesorolása szerint (Labour market status as reported by Labour Force Survey Respondents)	230	5.6. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása a Munkaerő- felvételen megfigyelt gazdasági aktivitás szerint (Registered unemployed by economic activity as observed in the LFS)	247
4.1. táblázat: Munkavállalási korú foglalkoztatottak (Employed of working age)	231	5.7. táblázat: Főbb munkanélküliségi adatok idősorai a nyilvántartási statisztika alapján, éves átlagok, ezer fő ill. százalék (Selected time series of registered unemployment, yearly average, in thousands, per cent)	248
4.2. táblázat: Munkavállalási koron felüli foglalkoztatott (Employed above working age)	232	5.8. táblázat: A munkanélküli nyilvántartásba belépők száma, ezer fő (First-time entrants and re-entrants to the unemployment register, in thousands)	250
4.3. táblázat: Összes foglalkoztatott (Employed)	233	5.9. táblázat: 2003 évben első alkalommal regisztrált munkanélküliek számának havi átlaga a keresett foglalkozás (FEOR 1–2 jegye) szerint (Monthly average of inflow of first time registered unemployed in 2003 by occupation, 2 digit FEOR code)	251
4.4. táblázat: Összes foglalkoztatott nemek szerint (Employed by gender)	234	5.10. táblázat: Segélyezés és munkaerőpiaci programok (Benefit receipt and participation in active labour market programs)	253
4.5. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – férfiak, százalék (Composition of the employed by age groups – males, per cent)	235	5.11. táblázat: A regisztrált munkanélküliek, a munkanélküli ellátásban részesülők és a jövedelempótló támogatásban valamint a rendszeres szociális segélyben részesülők megoszlása iskolai végzettség szerint (Distribution of registered unemployed, unemployment benefit recipients and unemployment assistance by educational attainment)	255
4.6. táblázat: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása – nők, százalék (Composition of the employed by age groups – females, per cent)	236	5.12. táblázat: Az aktív eszközökből kikerülők elhelyezkedési arányai (The ratio of those who are employed among the former participants of ALMPs)	255
4.7. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása – férfiak, százalék (Composition of the employed by level of education – males, per cent)	236	5.13. táblázat: A 2002. évben befejezett programokból kikerülők elhelyezkedési arányai nem, kor és iskolai végzettség szerint (Employment ratio of former participants of ALMPs by sex, age and education for the programmes finished in 2002)	256
4.8. táblázat: A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti megoszlása – nők, százalék (Composition of the employed by level of education – females, per cent)	237	5.14. táblázat: A 2003. évben befejezett programokból kikerülők elhelyezkedési arányai (Employment ratio of participants of the programmes finished in 2003) ...	257
4.9. táblázat: A foglalkoztatottak száma foglalkozási viszony szerint (Employed by type of employment)	238	5.15. táblázat: A munkaerőpiaci képzésben résztvevők létszámának megoszlása (The distribution of the total number of labour market training participants)	258
4.10. táblázat: A foglalkoztatottak megoszlása foglalkozási viszony szerint – százalék (Composition by type of employment – per cent)	238	5.16. táblázat: A képzésben résztvevő munkanélküliek számának megoszlása a képzés típusa szerint (The distribution of labour market training participants by the type of training)	258
4.11. táblázat: Az alkalmazásban állók megoszlása ágazatok szerint (Employees by industry)	239	5.17. táblázat: A munkaerőpiaci képzésbe belépő munkanélküliek számának korcsoport és iskolai végzettség szerinti megoszlása (The distribution of those entering into the training programmes by age groups and educational level)	259
4.12. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret szerint, százalék (Employees of the corporate sector by firm size, per cent)	240		
4.13. táblázat: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása a külföldi tulajdonhányad szerint, százalék (Employees of the corporate sector by the share of foreign ownership, per cent)	240		
5.1. táblázat: A munkanélküliség ráta alakulása kor és nem szerint, és a tartósan munkanélküliek aránya, százalék (Unemployment rate by age and gender and % of long term unemployed)	242		
5.2. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása – nők (Composition of the unemployed by level of education – females)	243		
5.3. táblázat: A munkanélküliek iskolai végzettség szerinti megoszlása – férfiak (Composition of the unemployed by level of education – males)	243		

6.1. táblázat: Inaktív népesség nemek szerint (Inactive population by gender)	260	8.1. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokból nappali tagozaton kilépők száma (School leavers by level of education)	278
6.2. táblázat: Munkavállalási korúnak tekintett inaktív népesség nemek szerint (15–54/15–59 years old inactive population by gender)	261	8.2. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokba nappali tagozaton belépők száma (Pupils/students entering the school system, by level of education)	279
7.1. Nominális és reálkereset (Nominal and real earnings)	262	8.3. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nappali tagozaton tanulók száma (The number of full time pupils/students by level of education)	280
7.2. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – összes foglalkoztatott (Gross average earnings by industry – total)	263	8.4. táblázat: Az egyes oktatási fokozatokban nem nappali tagozaton tanulók száma (The number of pupils/students not in full time by level)	281
7.3. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – fizikai dolgozók (Gross average earnings by industry – manual workers)	264	8.5. táblázat: Szakmai képzésben tanulók és végzettek száma a képzési terület és képzőintézmény szerint (Number of secondary school pupils by type of school and field of training)	282
7.4. táblázat: Bruttó átlagkereset nemzetgazdasági ágak szerint – szellemi dolgozók (Gross average earnings by industry – non-manual workers)	265	8.6. táblázat: A felsőoktatásban résztvevők száma képzési terület szerint (Number of students by field of training)	283
7.5. táblázat: Bruttó átlagkereseti arányok nemzetgazdasági ágak szerint (Gross average earnings distribution by industry)	266	8.7. táblázat: Az egyetemi, főiskolai továbbtanulásra jelentkezők létszámának alakulása, nappali tagozat (Number of high school applicants, full time)	284
7.6. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása nemeként, nemzetgazdasági ágak szerint, 2003-ban (The composition of full-time employees and average earnings by gender in major branches of the economy in 2003)	268	8.8. táblázat: A 15–74 évesek élethossziglan tartó tanulásban való részvétele, nem és munkaerőpiaci státus szerint, 2003. II. negyedév (Life-long learning by gender and labour market status)	285
7.7. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset alakulása a nemzetgazdaságban nemeként, iskolai végzettség szerint, 2003-ban (The composition of full-time employees, average earnings in the economy by gender and level of education in 2003)	269	8.9. táblázat: A 7 éves és idősebb népesség legmagasabb iskolai végzettség és nemek szerint, százalék (Population aged 7 years and over by highest education attained and gender, per cent)	286
7.8. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset a költségvetési szektorban nemeként, iskolai végzettség szerint, 2003-ban (The composition of full-time employees, average earnings in the budgetary sector by gender and level of education in 2003)	270	8.10. táblázat: A népesség iskolai végzettség és korcsoport szerint, a megfelelő korúak százalékában (Population by education and age groups, as a percentage of the population in the same age group) ...	287
7.9. táblázat: Létszámmegoszlás, bruttó átlagkereset a versenyszférában nemeként, iskolai végzettség szerint, 2003-ban (The composition of full-time employees and average earnings in the competitive sector by gender and level of education in 2003)	271	8.11. táblázat: A népesség iskolai végzettség és nemek szerint (Population by education and gender)	288
7.10. táblázat: Ipari bérek, árak és termelékenység (Wages, sales prices and productivity in industry) ..	272	8.12. táblázat: A foglalkoztatottak, legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint, százalék (Employees by highest education obtained, per cent)	288
7.11. táblázat: Minimálbér (Minimum wage)	273	8.13. táblázat: A gazdasági aktivitás változásai legmagasabb befejezett iskolai végzettség és nemek szerint (Economic activity by highest education level and gender)	289
7.12. táblázat: Központi bértmegállapodások (National wage agreements)	274	8.14. táblázat: A foglalkoztatottak foglalkozási főcsoport és legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint (Persons in employment by major groups of occupations and highest education)	290
7.13. táblázat: Ágazati és vállalati bértmegállapodások (Industrial and firm-level wage agreements)	274	8.15. táblázat: A foglalkoztatottak kiemelt foglalkozási csoport és legmagasabb iskolai végzettség szerint, százalék (Employee by selected groups of occupations and highest education level, as a percentage of total number of persons employed)	292
7.14. táblázat: Az alacsony keresetű dolgozók százalékos aránya nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint (Percentage of low paid workers by gender, age groups, level of education and industries)	275	8.16. táblázat: A foglalkoztatottak nemzetgazdasági ág és a legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint	
7.15. táblázat: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága nemeként és együtt, 1992–2003 (The differentiation of gross monthly earnings by genders and for all persons, ratios of deciles, 1992–2003)	277		

(Persons in employment by of industry and highest education)	294
8.17. táblázat: A foglalkoztatottak foglalkozási viszony és legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint (Persons in employment by status of employment and highest education attained)	296
8.18. táblázat: A regisztrált munkanélküliek megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag (Number of registered unemployed by educational level, yearly averages)	296
8.19. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdekők megoszlása iskolai végzettség szerint, éves átlag (Number of registered unemployed school-leavers by educational level, yearly averages)	297
8.20. táblázat: A helyben lakó és dolgozó, valamint a naponta ingázó foglalkoztatottak legmagasabb befejezett iskolai végzettség szerint (Persons in employment working on site of domicile and daily commuters by highest education attained)	297
9.1. táblázat: Bejelentett álláshelyek (Registered vacancies)	298
9.2. táblázat: A 2002. és 2003. években bejelentett új nem támogatott állások havi átlagos száma foglalkozási csoportonként (FEOR 1–2 jegye szerint) (Average monthly inflow of reported vacancies in 2002 and 2003 by occupation, 2 digit FEOR code)	299
9.3. táblázat: Létszámnövelést illetve -csökkenést tervező vállalatok aránya (Firms intending to increase/decrease their staff)	301
9.4. táblázat: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (Firms expecting increasing/decreasing orders)	302
9.5. táblázat: Új kapacitásokat üzembe helyező vállalatok (Firms activating new capacities)	303
10.1. táblázat: Regionális különbségek: aktivitási ráta (Regional inequalities: Labour force participation rates)	304
10.2. táblázat: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta (Regional inequalities: Employment ratio)	305
10.3. táblázat: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint (Regional inequalities: LFS-based unemployment rate)	306
10.4. táblázat: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta (Regional inequalities: Registered unemployment rate)	307
10.5. táblázat: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták éves átlagai (Annual average registered unemployment rate by counties)	308
10.6. táblázat: A havi bruttó átlagkeresetek alakulása a fővárosban és a megyékben (Average monthly earnings in Budapest and average the counties)	309
10.7. táblázat: Regionális különbségek: keresetek (Regional inequalities: gross monthly earnings)	310
10.8. táblázat: Regionális különbségek: bruttó hazai termék (Regional inequalities: GDP)	312
10.9. táblázat: A munkaügyi központokhoz beérkezett létszámleépítési bejelentések valamint a munkaügyi központok tudomására jutott 10 fő feletti létszámfelvételek és új munkahelyteremtések, 2002 (Notices of major layoffs reported to the County Labour Centres, and new jobs created by new firms, plus recruitments by existing employers over 10 persons, 2002)	313
10.10. táblázat: A munkaügyi központokhoz beérkezett létszámleépítési bejelentések valamint a munkaügyi központok tudomására jutott 10 fő feletti létszámfelvételek és új munkahelyteremtések, 2003 (Notices of major layoffs reported to the County Labour Centres, and new jobs created by new firms, plus recruitments by existing employers over 10 persons, 2003)	314
10.11. táblázat: A regisztrált munkanélküliek száma iskolai végzettség szerint, éves átlag (Number of registered unemployed by educational level, yearly averages)	315
10.12. táblázat: A regisztrált munkanélküli pályakezdekők száma iskolai végzettség szerint, éves átlag (Number of registered unemployed school-leavers by educational level, yearly averages)	315
10.13. táblázat: A 7 éves és idősebb népesség a legmagasabb iskolai végzettség és terület szerint (Population aged 7 years and over by highest education and administrative/geographical areas)	316
10.14. táblázat: A munkanélküliek és egyéb munkát keresők legmagasabb befejezett iskolai végzettség, régiók és településtípusok szerint (Unemployed and persons seeking for an employment by highest education attainment, regions and types of localities)	317
11.1. táblázat: Külföldi állampolgárok részére kiadott munkavállalási engedélyek (Work permits issued to foreign citizens)	318
12.1. táblázat: Sztrájkok (Strikes)	318
13.1. táblázat: A 15–64 éves népesség foglalkoztatási aránya és munkanélküliségi rátája nemeként az EU–15, valamint az EU 25 országaiban, 2003 (Employment and unemployment rate of population aged 15–64 by sex in the EU–15 and EU–25, 2003)	319
13.2. táblázat: A foglalkoztatottak összetétele, 2003 (Employment composition, 2003)	320
13.3. táblázat: A fiatalok iskolázottsága és az élethosszig tartó tanulásban való részvétel nemeként az EU–15, valamint az EU–25 országaiban (Youth educational attainment level and participation in the LLL in EU–15 and EU–25, 2003)	321
13.4. tábla: A teljes munkaidőben foglalkoztatottak törvényes minimálbére, 23 évesek és idősebbek (Monthly statutory minimum wage rates, Full-time adult employees, aged 23+)	322

ÁBRÁK

A MUNKAERŐPIAC MAGYARORSZÁGON

1. ábra: Foglalkoztatási ráta korévek szerint, 1993 és 2003	22
2. ábra: A 15–64 éves népesség évi munkanélküliségi rátája az EU tagországaiban (2002), a csatlakozó országokban (2002), Magyarországon (2003)	30
3. ábra: A 15–64 éves foglalkoztatottak és munkanélküliek megoszlása legmagasabb iskolai végzettség szerint, 2003	32
4. ábra: A regisztrált munkanélküliségi ráta nagysága a kistérségekben, 2003 december	34

KÖZELKÉP

1.1. ábra: Iskolai végzettség és a (log) keresetek szóródása	43
1.2. ábra: Az iskolai végzettség hozama a nyolc általános iskolai osztályt végzettekhez képest, a Mincer-típusú béregyenlet lineáris (elvégzett osztályok száma) és kategóriákban mért iskolai végzettség alapján.	46
1.3. ábra: A különböző iskolai végzettségi szintek bérhozama a nyolc általános iskolai osztályhoz képest ..	47
1.4. ábra: Egy újabb elvégzett iskolai osztály százalékos bérhozama az összes foglalkoztatott és a fiatalabb korosztályok körében	48
1.5. ábra: Életkor-kereset profilok iskolai végzettség szerint, a 16 éves, csak általános iskolát végzettek keresetéhez viszonyítva	48
1.6. ábra: Az adott kategóriába tartozók az EU átlag százalékában a kétféle besorolás szerint	50
1.7. ábra: Az átlagos és becsült elvégzett osztályok száma és a 25–64 éves népességből a legalább középfokú végzettségűek aránya, százalék	51
1.8. ábra: A 25–64 éves középiskolánál alacsonyabb végzettségűek relatív foglalkoztatási rátája és népességen belüli arányuk nemenként, 2001	52
1.9. ábra: Az átlagos befejezett osztályszám és a várható iskolázási évek száma, 2001	55
1.10. ábra: Legfőbb szakiskolai végzettségűek aránya az adott évben az adott kohorszból (mindenkori 20 évesek, százalék)	55
1.11. ábra: A felsőfokú foglalkozások bérprémiuma, a felsőfokú végzettségű foglalkoztatottak, a felsőfokú foglalkozások, valamint a felsőfokú foglalkozásokban elhelyezkedett felsőfokú végzettségű munkavállalók aránya, 1994–2002 (százalék)	61
2.1. ábra: A középfokon tanulók létszámának alakulása programonként, 1985/86–2002/03	65
2.2. ábra: A középfokú képzési helyek kínálata és az irántuk való kereslet, képzési típusonként, 2000–2002 (százalék)	67
2.3. ábra: Felsőfokú továbbtanulási arányok a különböző középiskolai programokról, 1991–2001	68
2.4. ábra: A megfigyelt és a szükséges osztályok átlaga, 1994–2002 (százalék)	77

2.5. ábra: A túl- és alulképzett munkavállalók aránya, 1994–2002 (százalék)	78
2.6. ábra: A szükséges, a többlet és a hiányzó osztályok bérhozama, 1994–2002 (százalék)	78
3.1. ábra: A szülők iskolai végzettségének becsült hatása a gimnázium, szakközépiskola és szakiskola választására	88
3.2. ábra: A kistérségi munkanélküliségi arány becsült hatása a gimnázium, szakközépiskola és szakiskola választására	90
3.3. ábra: A középiskolások becslései és a tényleges keresetek	94
3.4. ábra: A középiskolások becslése a különböző diplomás foglalkozások keresetéről és a tényleges átlagkeresetek (ezer forint)	94
3.5. ábra: Kereseti becslések és kereseti várakozások továbbtanulás szerint	96
STATISZTIKAI ADATOK	
1.1. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása 1. (Annual changes of main economic indicators 1.) ...	219
1.2. ábra: Alapvető gazdasági mutatók éves változása 2. (Annual changes of main economic indicators 2.) ...	220
2.1. ábra: Január 1-jei népesség, függőségi ráta (Population on 1st January)	221
2.2. ábra: A népesség főbb korcsoportok szerint (Population by age groups)	222
3.1. ábra: 15–59 éves férfiak és 15–54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint (Labour force participation of population at working age, total) ...	227
3.2. ábra: 15–59 éves férfiak megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint (Labour force participation of population of working age, males)	228
3.3. ábra: 15–54 éves nők megoszlása munkaerőpiaci részvétel szerint (Labour force participation of population of working age, females)	229
4.1. ábra: Munkavállalási korú foglalkoztatottak (Employed of working age)	231
4.2. ábra: Munkavállalási koron felül foglalkoztatott (Employed above working age)	232
4.3. ábra: Összes foglalkoztatott (Employed)	233
4.4. ábra: Összes foglalkoztatott nemek szerint (Employed by gender)	234
4.5. ábra: A foglalkoztatottak kor szerinti megoszlása, százalék (Employed by age, per cent)	235
4.6. ábra: A foglalkoztatottak iskolai végzettség és nemek szerint, százalék (Employed by highest educational attainment and gender, per cent)	237
4.7. ábra: Az alkalmazásban állók, szövetkezeti tagok, egyéb társas vállalkozások tagjainak és egyéni vállalkozók illetve segítő családtagok arányának alakulása (Ratio of employees, members of cooperatives, members of other partnerships, self-employed and assisting family members, per cent)	241
4.8. ábra: A vállalati szférában alkalmazottak megoszlása vállalatméret és külföldi tulajdonhányad szerint	

(Employees of the corporate sector by firm size and by the share of foreign ownership)	241
5.1. ábra: A munkanélküliség alakulása nem és tartósság szerint (Unemployment rate by gender and length)	242
5.2. ábra: A munkanélküliek száma a munkakeresés hossza szerint, ezer fő (The distribution of unemployed by duration of job search, in thousands)	244
5.3. ábra: A különböző munkaerőpiaci állományok közötti negyedéves áramlások intenzitásának alakulása a 15–74 éves népességben (Quarterly flows between labour market states, population between 15–74 years)	245
5.4. ábra: Regisztráltak és a MEF szerinti munkanélküli ráták és a 15–24 év közötti munkanélküliségi ráta alakulása a MEF szerint (Registered and LFS, LFS 15–24 age unemployment rates)	246
5.5. ábra: Regisztrált munkanélküliek megoszlása gazdasági aktivitás szerint (Registered unemployed by economic activity)	247
5.6. ábra: Tartós munkanélküliség a munkanélküli regiszter adatai alapján (Long-term registered unemployment)	249
5.7. ábra: Az ismételten belépők aránya a regiszterbe történő teljes beáramlásból (Ratio of re-entrants within the total inflow to the register)	254
5.8. ábra: Az átlagos munkanélküli járadék, a jövedelem-pótló támogatás és a rendszeres szociális segély az átlagkeresethez viszonyítva (The ratio of average unemployment benefit, unemployment assistance and regular social allowance to average gross earnings)	254
6.1. ábra: Az inaktivitási arány alakulása nemek szerint (Inactive ratio by gender)	260
6.2. ábra: Munkavállalási korúak inaktivitási aránya nemek szerint (Inactivity ratio of working age population by gender)	261
7.1. ábra: Bruttó és nettó reálkereset (Change of gross real earnings and net real earnings)	262
7.2. ábra: Bruttó átlagkereset az országos átlag százalékában, nemzetgazdasági ágak szerint, 2003 (Gross real earnings as a percentage of national average industry, 2003)	267
7.3. ábra: Termelékenységi index és a termelői árindex-szel deflált kereseti index alakulása (Index of productivity and real earnings deflated by the producer price index)	272
7.4. ábra: Minimálbér havi összege és a minimálbér a bruttó átlagkereset százalékában (Minimum wage, average gross earnings = 100)	273
7.5. ábra: Az alacsony keresetű dolgozók aránya nemek, korcsoport, iskolai végzettség és ágak szerint (The composition of low paid workers by gender, age groups, level of education and industries)	276
7.6. ábra: A bruttó átlagkeresetek differenciáltsága, 1992–2003 (The differentiation of gross monthly earnings, 1992–2003)	277
8.1. ábra: A nappali tagozaton tanulók aránya a megfelelő korú népesség arányában (Full time students as a percentage of the different age groups)	278
8.2. ábra: Belépők és kilépők az egyes oktatási fokozatokban (Flows of the educational system by level) ...	279
8.3. ábra: Az egyes oktatási fokozatokban tanulók megoszlása (The percentage of sharing the pupils/students in the educational system)	280
9.1. ábra: A bejelentett álláshelyek és a regisztrált munkanélküliek számának alakulása (Number of registered vacancies and registered unemployed) ...	298
9.2. ábra: Létszámcsökkenést és létszámnövekedést tervező vállalatok arányának alakulása (Firms intending to increase/decrease their staff)	301
9.3. ábra: Rendelésállományuk növekedésére illetve csökkenésére számító vállalatok (Firms expecting increasing/decreasing orders)	302
9.4. ábra: Új kapacitásokat üzembe helyező vállalatok (Firms activating new capacities)	303
10.1. ábra: Regionális különbségek: aktivitási ráta a tervezési statisztikai régiókban (Regional inequalities: Labour force participation rates in NUTS-2 level regions)	304
10.2. ábra: Regionális különbségek: foglalkoztatási ráta a tervezési statisztikai régiókban (Regional inequalities: Employment ratio in NUTS-2 level regions)	305
10.3. ábra: Regionális különbségek: munkanélküliségi ráta a Munkaerő-felmérés szerint a tervezési statisztikai régiókban (Regional inequalities: LFS-based unemployment rates in NUTS-2 level regions)	306
10.4. ábra: Regionális különbségek: regisztrált munkanélküliségi ráta a tervezési statisztikai régiókban (Regional inequalities: Registered unemployment rate in NUTS-2 level regions)	307
10.5. ábra: A megyei munkanélküliségi ráták regionális különbségei (Regional inequalities: unemployment rates in the counties)	308
10.6. ábra: Regisztrált megyei munkanélküliségi ráták átlagai, 2003 (Average of registered unemployment rate by counties, 2003)	311
10.7. ábra: Regionális különbségek: keresetek (Regional inequalities: gross monthly earnings)	311
10.8. ábra: Regionális különbségek: bruttó hazai termék (Regional inequalities: GDP)	312